

**Roy A. Nielsen og Leif E. Moland**

# **Mobilitet i helse- og omsorgstjenestene i perioden 2015–2024**

Utvidet og oppdatert versjon av Fafo-rapport 2023:30 og 2024:31  
med 2024-tall





## **Mobilitet i helse- og omsorgstjenestene i perioden 2015–2024**

I denne rapporten beskriver vi sysselsettingsutviklingen i de kommunale helse- og omsorgstjenestene i årene fra 2015 til 2024. Det har vært en betydelig sysselsettingsvekst både blant ledere og mange av yrkesgruppene i sektoren. Sammenliknet med arbeidslivet ellers, har sektoren en ganske stabil bemanning, særlig sykehusene.

# Innhold

|                                                                           |           |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Forord .....</b>                                                       | <b>2</b>  |
| <b>1 Innledning .....</b>                                                 | <b>3</b>  |
| 1.1 Introduksjon .....                                                    | 3         |
| 1.2 Metode og begrepsbruk .....                                           | 6         |
| <b>2 Ansatte i helse- og omsorgstjenestene .....</b>                      | <b>8</b>  |
| 2.1 Sysselsettingsvekst .....                                             | 8         |
| 2.2 Kjønn og alder .....                                                  | 10        |
| 2.3 Oppsummering .....                                                    | 14        |
| <b>3 Økt mobilitet .....</b>                                              | <b>15</b> |
| 3.1 Mobilitet etter kjønn, alder, stillingsstørrelse og ansiennitet ..... | 16        |
| 3.2 Mobilitet og kommunestørrelse .....                                   | 24        |
| 3.3 Mobilitet innenfor eller ut av sektoren .....                         | 25        |
| 3.4 Oppsummering .....                                                    | 30        |
| <b>4 Mobilitet innen yrkesgruppene.....</b>                               | <b>31</b> |
| 4.1 Mobilitet blant yrkesutøvere i pasientrettet virksomhet .....         | 31        |
| 4.2 Ledere, omfang og lederspenn .....                                    | 32        |
| 4.3 Arbeidssteder og mobilitet i fem yrkesgrupper.....                    | 36        |
| <b>5 Yrkesgrupper og tjenestesteder samlet .....</b>                      | <b>67</b> |
| <b>6 Litteratur.....</b>                                                  | <b>72</b> |
| <b>Vedleggstabeller.....</b>                                              | <b>74</b> |
| <b>Vedlegg: definisjoner .....</b>                                        | <b>83</b> |

# Forord

I denne rapporten beskriver vi sysselsettingsutviklingen i de kommunale helse- og omsorgstjenestene i årene fra 2015 til 2024. Det har vært en betydelig sysselsettingsvekst både blant ledere og mange av yrkesgruppene i sektoren. Sammenliknet med arbeidslivet ellers, har sektoren en ganske stabil bemanning, særlig sykehusene.

Rapporten er et resultat av et pågående prosjekt for Helsedirektoratets arbeid med Kompetanseløft 2025. Den inngår som en del av et statistisk underlagsmateriale til Helsedirektoratets årlige rapport om personell og kompetanse i kommunale helse- og omsorgstjenester. Data benyttet i denne analysen er tilgjengeliggjort av Statistisk sentralbyrå, men SSB er ikke ansvarlig for analyser og tolkninger basert på tilgjengeliggjorte data.

Denne rapporten er en revidert og utvidet versjon av rapportene fra 2023 og 2024.

Takk til Espen Ottesen Vattekar i Helsedirektorat for gode innspill underveis. Takk også til Tove Midtsundstad og Sofie Steensnæs Engedal for kvalitetssikring og korrektur.

Oslo, juli 2025

Roy A. Nielsen

Leif E. Moland

# 1 Innledning

## 1.1 Introduksjon

### Spørsmål som belyses

I denne rapporten beskriver vi trekk ved sysselsettingen i helse- og omsorgssektoren i årene 2015 til 2024. Dette er ikke en problematiserende og drøftende rapport. Bak all statistikken ligger en interesse for å forstå utviklingen i lys av kompetansebehovene som forutsettes for å møte et stadig økende tjenestebehov (Holmøy et al 2020, 2023; NOU 2023: 4). Vi har ikke formulert noen problemstillinger for kartleggingen, men gjennom presentasjonen av et ganske omfattende tallmateriale ønsker vi å belyse disse spørsmålene:

1. Hvilke yrker og tjenesteområder har henholdsvis lav og høy vekst?
2. Hvor stor er mobiliteten i helse- og omsorgssektoren?
  - a) Er det bestemte yrker, aldersgrupper og/eller stillingskategorier som utmerker seg med lav eller høy mobilitet?
  - b) Hvordan ser mobilitetsstrømmen ut?
3. Har mobilitetsomfanget og strømmene endret seg de senere årene?

Interessen for disse spørsmålene ligger dels i de bemanningsutfordringene norske helse- og sosialsektorer står overfor, og dels i Helsedirektoratets satsing via Kompetanseløft 2025.

### Utfordringsbildet

Befolknings- og sysselsettingsframskrivninger har lenge varslet en kommende etterspørselsbølge etter helse- og omsorgstjenester som følge av en aldrende befolkning, samtidig som utviklingen viser at stadig flere yngre også har behov for slike tjenester. Mynighetene har fulgt opp med å øke utdanningskapasiteten. Det utdannes og ansettes derfor stadig flere i denne sektoren (Helsedirektoratet, 2024).

Men som SSB og Helsedirektoratet<sup>1</sup> har påpekt i en årrekke, og som senere har blitt fulgt opp av Helsepersonellkommisjonen, har økningen av sysselsatte i helse- og omsorgstjenestene ikke klart å holde tritt med befolkningens etterspørsel etter slike tjenester (Hjemås et al., 2019; Holmøy et al., 2023; NOU 2023: 4). Gapet mellom etterspørsel etter og tilbud av arbeidskraft ser ut til å øke i årene framover.

For å dekke behovet for helsepersonell gitt dagens tjenesteorganisering, er det behov for mellom 14 000 og 123 000 nye helse- og sosialarbeidsstillinger innen 2040. Disse anslagene er basert på tre framskrivninger SSB gjorde for Helsepersonellkommisjonen i 2022 (NOU 2023: 4). KS beregnet i 2021 at det vil bli behov for 45 000 flere årsverk i 2031 i hele kommunesektoren.<sup>2</sup> Disse kommer på toppen av behov for rekruttering til ledige stillinger som følge av at ansatte slutter. Helse- og omsorgssektoren konkurrerer

---

<sup>1</sup> Gjennom Kompetanseløft 2025.

<sup>2</sup> <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/sysselsettingsstatistikk/stort-behov-for-nye-medarbeidere-fremover/>.

om studenter og arbeidskraft med andre sektorer. Derfor vil merbehovet for helsepersonell bare i liten grad kunne løses ved å øke utdanningskapasiteten. Helsepersonellkomisjonen fastslår at helse- og omsorgssektorens andel av samfunnets totale arbeidsstyrke ikke kan øke vesentlig.<sup>3</sup> En av konklusjonene er at færre tjenesteytere må levere tjenester til flere tjenestemottakere (NOU 2023: 4).

Ambisjonene om at færre tjenesteytere skal levere tjenester til flere, forutsetter blant annet bedre bruk av personalressursene. Det kan skje gjennom moderne bemanningsplaner med utgangspunkt i konkrete og varierende brukerbehov, endret bruk av tilgjengelig kompetanse (ny oppgavedeling), økt bruk av tilgjengelig kompetanse (flere større stillinger), redusert bruk av flyktig arbeidskraft (turnuser som legges opp slik at faste ansatte kan dekke tjenestebehovet), bruk av teknologiske hjelpemidler og utvikling av attraktive arbeids- og kompetansemiljøer. En slik forbedring av kompetansebruken kan kanskje også bidra til å beholde flere – både yngre og eldre – i sektoren (Moland, Tofteng & Bråthen, 2025; Moland, 2024).

### **Kompetanseløft 2025**

Kompetanseløft 2025 (K2025) er regjeringens handlingsplan for rekruttering, kompetanseheving og fagutvikling i den kommunale helse- og omsorgstjenesten og i den fylkeskommunale tannhelsetjenesten. Arbeidet med K2025 tar utgangspunkt i fire hovedutfordringer:

- knapphet på helse- og sosialfaglig personell
- mangel på kompetanse og kunnskapsgrunnlag
- for lite brukermedvirkning, tverrfaglighet, samarbeid og samhandling
- svakheter i ledelsen, planleggingen og organiseringen av tjenestene

For å følge opp disse utfordringene driver K2025 og underliggende tiltak sitt arbeid basert på fire strategiområder:

1. rekruttere, beholde og utvikle personell
2. brukermedvirkning, tjenesteutvikling og tverrfaglig samarbeid
3. kommunal sektor som forskningsaktør, fagutviklings- og opplæringsarena
4. ledelse, samhandling og planlegging

For å fremme måloppnåelse under de fire strategiområdene, finansierer programmet utviklingstiltak i helsevirksomheter, utdannings- og opplæringstiltak og forsknings- og utredningsvirksomhet. K2025 legger også til rette for at det gjennom planperioden skal innhentes systematisk kunnskap og analyser som kan inngå i evalueringsarbeidet.

Helsedirektoratet har gitt Fafo og Samfunnsøkonomisk Analyse (SØA) i oppdrag å utarbeide statistisk underlagsmateriale, og å evaluere utviklingen på personell- og kompetanseområdet gjennom K2025s programperiode (2021–2025).

---

<sup>3</sup> Fra 2015 til 2021 har både helse- og omsorgssektoren og øvrige næringer økt sysselsettingen med cirka 9 prosent (tabell 1.1).

## Gangen i rapporten

I det følgende presenteres en oversikt over arbeidstakere i de kommunale helse- og omsorgstjenestene, og deres yrkesmobilitet.

Vi begynner i **kapittel 2** med sysselsettingsutviklingen fra 2015 til 2024 i henholdsvis kommunale helsetjenester, institusjons- og hjemmebaserte pleie- og omsorgstjenester og i sykehusene. Tallene presenteres så etter de ansattes utdanning og yrker, kjønn, alder og stillingsstørrelse.

**Kapittel 3** starter med at vi presenterer mobilitetstallene for de samme variablene som i kapittel 2. En person regnes som mobil dersom vedkommende har sluttet i en stilling og enten gått inn i en ny stilling eller ut av arbeidsmarkedet. Den første delen av kapitlet beskriver mobiliteten i de ulike tjenesteområdene og kjennetegn ved de mobile arbeidstakerne, slik som alder, utdanning, yrke, kjønn og stillingsstørrelse.

Deretter ser vi på mobilitet innen de enkelte tjenesteområdene, mellom tjenesteområder, og mellom helse- og omsorgstjenestene og andre næringer. Det er et viktig og interessant skille mellom det å forlate en jobb og det å bytte til noe, det være seg en annen jobb i helsevesenet (privat eller offentlig drevet), en jobb utenfor helsevesenet eller til et liv utenfor arbeidslivet.

**Kapittel 4** er tredelt. Vi starter med en kort presentasjon av mobilitetstall for 14 yrkesgrupper i pasientrettet virksomhet. Deretter presenteres sysselsettingsutviklingen blant ledere og deres mobilitet sammenliknet med de ansattes mobilitet. I delkapitlet om ledere sammenliknes også lederspennet i de ulike tjenesteområdene og arbeidslivet ellers. Den siste delen av kapitlet tar for seg sysselsettingsutviklingen og mobiliteten blant henholdsvis leger, sykepleiere, vernepleiere, helsefagarbeidere og personell uten helse- og sosialfaglig utdanning etter tjenesteområder.

I **kapittel 5** sammenstilles sysselsettingsutviklingen og mobiliteten i de ulike yrkesgruppene, inkludert lederne. Deretter presenteres bevegelsesmønstrene og en kort sammenfatning av hovedfunnene.

All statistikk er basert på registerdata fra SSB. Datagrunnlaget presenteres nærmere under.

## 1.2 Metode og begrepsbruk

### Datagrunnlag

Datagrunnlaget i det følgende er tilgjengeliggjort av SSB. Det viktigste datagrunnlaget kommer fra a-ordningen i november hvert år (2015–2024), og dekker alle arbeidsforhold for personer i alderen 15–74 år. Det er i tillegg koblet på informasjon fra NUDB (Den Nasjonale Utdanningsdatabasen) om oppnådd utdanning. Tallene som presenteres er basert på personer i deres hovedarbeidsforhold (definert av SSB). For personer med flere arbeidsforhold er det i hovedsak arbeidsforholdet med høyest avtalt arbeidstid som regnes som hovedarbeidsforholdet. Eventuelle andre jobber individene har, er ikke inkludert. Arbeidsinnvandrere på korttidsopphold er inkludert. SSB er ikke ansvarlig for analyser og tolkninger basert på tilgjengeliggjorte data.

### Definisjoner

I hovedsak følges definisjoner utarbeidet av SSB.

### Næring, tjeneste- og funksjonsområder

Inndelingen i de ulike tjenesteområdene i helse- og omsorgstjenestene i kommunene er basert på næringstilknytning slik det defineres av SSB. SSB har imidlertid tilgang på enkelte detaljer på virksomhetsnivå som ikke har vært tilgjengelig for oss, blant annet oversikt over tilbydere i privat sektor som leverer omsorgstjenester til kommuner. SSB har dermed mulighet til å gjøre noen manuelle tilpasninger i inndelingen av de kommunale helse- og omsorgstjenestene som vi ikke kunne gjøre.

De ulike kommunale tjenesteområdene omfatter spesifikke KOSTRA funksjonskoder. Vi skiller ikke mellom disse, men under følger en oversikt over hvilke regnskapsfunksjoner som inngår i de ulike kommunale tjenesteområdene.

**Tabell 1.1. KOSTRA funksjonskoder inkludert i de kommunale helse- og omsorgstjenestene.**

| Tjenesteområde                | KOSTRA funksjonskoder                                 |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Kommunehelsetjenester         | 232 Forebygging, helsestasjons- og skolehelsetjeneste |
|                               | 233 Annet forebyggende helsearbeid                    |
|                               | 241 Diagnose, behandling og re-/habilitering          |
| Pleie og omsorg, institusjon  | 253 Pleie, omsorg, hjelp i institusjon                |
| Pleie og omsorg, hjemmebasert | 254 Pleie, omsorg, hjelp i hjemmet                    |

### Privat og offentlig

Det finnes private (og ideelle) tilbydere innen alle de kommunale helse- og omsorgstjenestene og i sykehustjenestene. I hovedsak er vi interessert i alle som har sitt hovedarbeidsforhold i disse tjenestene, og skiller derfor ikke mellom offentlige og private tjenestetilbydere. Som nevnt over, har vi heller ikke samme mulighet som SSB til å identifisere alle private tilbydere i disse tjenestene.



Når vi undersøker mobilitet ut av disse tjenesteområdene, presenteres noen ganger andelen som går til privat sektor. Privat sektor er da definert som alle arbeidsforhold som ikke er en del av de kommunale helse- og omsorgstjenestene eller sykehustjenestene, og heller ikke en del av kommuneforvaltningen (sektorkode 6500) eller statsforvaltningen (sektorkode 6100).

### **Mobilitet**

Mobilitet kan defineres på ulike måter. Under ser vi på andelen som har forlatt arbeidsgiver fra et år til et annet, altså at hovedarbeidsgiver (virksomhet) i november et gitt år er ulik hovedarbeidsgiver i november påfølgende år. I og med at siste år med data er 2024, kan mobilitetstall kun presenteres til og med 2023.

SSB definerer en virksomhet som «en lokalt avgrenset funksjonell enhet som hovedsakelig driver virksomhet innenfor en bestemt næringsgruppe». <sup>4</sup> Dette betyr at like tjenester på ulike adresser innen en kommune defineres som separate virksomheter, og at ulike tjenester på samme adresse skal registreres som separate virksomheter. Bruttotallene på mobilitet skiller ikke mellom bevegelser innen arbeidsmarkedet og bevegelser ut av arbeidsmarkedet. Denne definisjonen på mobilitet måler dermed andelen som slutter i sin hovedjobb et gitt år. I noen av tabellene ser vi på andelen av de mobile som ikke var i arbeid påfølgende år. Blant de eldste vil de fleste som slutter i jobb gå over i pensjon, mens yngre som ikke er i jobb vil kunne komme tilbake på et senere tidspunkt.

Andelen ansatte som slutter innen en gitt periode, her fra et år til et annet, kalles turnover. Siden vi også er opptatt av destinasjonen til dem som slutter, bruker vi heller begrepet mobilitet.

### **Yrker**

Yrke er basert på innrapportert yrkeskode (STYRK98, 7 siffer). Se vedlegg for ytterligere detaljer om definisjoner og avgrensninger. I kapitlet om sykepleiere inngår også noen tabeller som er basert på at de har tatt sykepleierutdanning. Vi har ikke hatt tilgang til Helsepersonellregisteret, og må derfor legge til grunn at personer som jobber i sykepleieryrker har fått autorisasjon. Våre data kan dermed ikke fange opp nordmenn (og andre) med godkjent sykepleierutdanning fra utlandet dersom de ikke er i jobb som sykepleier.

---

<sup>4</sup> <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/virksomheter-og-foretak/statistikk/virksomheter>.

## 2 Ansatte i helse- og omsorgstjenestene

### 2.1 Sysselsettingsvekst

Det norske arbeidsmarkedet har vokst med over 10 prosent fra 2015 til 2024. Samlet økte antallet ansatte i de kommunale helse- og omsorgstjenestene med nærmere 30 000 personer. Det tilsvarer en vekst på 13 prosent. Den årlige veksten har vært på 3000 ansatte i gjennomsnitt (1,3 prosent), men fra 2023 til 2024 var den lavere (tabell 2.1).

Utviklingen i antall sysselsatte har imidlertid vært ulik innen de forskjellige tjenesteområdene. De fleste jobbet i pleie- og omsorgstjenestene i 2024, hvor hjemmetjenestene med 120 000 sysselsatte utgjør den største gruppen og har hatt sterkest sysselsettingsvekst, mens kommunale pleie- og omsorgstjenester på institusjon sysselsatte 79 000 i 2024. Dette er 3,2 prosent færre enn i 2015. I samme periode ble antall brukere av institusjonsplasser redusert med 6,1 prosent (vedleggstabell 10). Nedgangen i antall ansatte samsvarer slik sett med de pågående endringene i pleie- og omsorgstjenestene der sykehjemsplasser lenge har vært bygget ned til fordel for tjenester i hjemmet.<sup>5</sup>

**Tabell 2.1. Antall ansatte i de kommunale helse- og omsorgstjenestene og i øvrige næringer. 2015–2024. Antall og prosent.**

|                              | Kommunale tjenester |                              |                         |                   |                 |           |
|------------------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|-----------|
|                              | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og Omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer | Sum alle  |
| 2015                         | 29 425              | 81 491                       | 97 582                  | 104 498           | 2 203 811       | 2 516 807 |
| 2016                         | 31 006              | 81 315                       | 98 803                  | 105 387           | 2 218 543       | 2 535 054 |
| 2017                         | 31 767              | 81 658                       | 101 973                 | 105 472           | 2 254 397       | 2 575 267 |
| 2018                         | 33 444              | 80 841                       | 104 983                 | 106 316           | 2 296 246       | 2 621 830 |
| 2019                         | 33 853              | 80 682                       | 107 273                 | 107 292           | 2 328 565       | 2 657 665 |
| 2020                         | 35 293              | 80 148                       | 109 220                 | 108 834           | 2 281 170       | 2 614 665 |
| 2021                         | 38 783              | 79 331                       | 111 354                 | 113 092           | 2 357 383       | 2 699 943 |
| 2022                         | 37 851              | 78 789                       | 113 133                 | 115 654           | 2 423 951       | 2 769 378 |
| 2023                         | 38 336              | 78 632                       | 117 640                 | 117 068           | 2 438 575       | 2 790 251 |
| 2024                         | 38 779              | 78 857                       | 119 543                 | 117 970           | 2 423 235       | 2 778 384 |
| Andel i 2024                 | 1,4                 | 2,8                          | 4,3                     | 4,2               | 87,2            | 100,0     |
| Endring 2015 – 2024, antall  | 9354                | –2634                        | 21 961                  | 13 472            | 219 424         | 261 577   |
| Endring 2015 – 2024, prosent | 31,8                | –3,2                         | 22,5                    | 12,9              | 10,0            | 10,4      |

<sup>5</sup> En vil også finne enkelte helse- og omsorgstjenester i kategorien øvrige næringer. Følgende funksjonsområder inngår i kategorien øvrige næringer: F 930 Andre helsetjenester, F 940 Annen pleie og omsorg, F 950 Andre sosialtjenester uten botilbud og F 234 Aktivisering eldre og funksjonshemmede.

## Andelen privat ansatte øker mer enn andelen offentlig ansatte

Det kan være greit å vite at helse- og omsorgstjenester definert som kommunale tjenester og sykehustjenester har både offentlige og private utførere. I statistikken som presenteres utover i rapporten, plasseres de ansatte etter hva slags tjeneste virksomhetene de jobber i yter. Det er altså ikke slik at privateide virksomheter automatisk plasseres under øvrige næringer fordi de ikke er eid av en kommune eller et helseforetak.

I tabell 2.2 har vi tatt sysselsettingstallene for 2024 (jf. tabell 2.1), og skilt mellom arbeidstakere som jobber i henholdsvis offentlige og private virksomheter. Tabell 2.2 viser at 41 000 var ansatt i privat sektor i 2024. Det er 1000 flere enn året før, noe som utgjør en sysselsettingsvekst på 2,6 prosent. Til sammenlikning har den årlige veksten i sektoren samlet vært på 1,3 prosent i gjennomsnitt over de siste ti årene. Den var imidlertid lavere i 2024.

## Privat ansatte øker mest i hjemmetjenestene

I tjenester som ligger under det kommunal pleie- og omsorgsområdet og i sykehusene er andelen privat ansatte på rundt ti prosent. I de kommunale helsetjenestene, som er det minste tjenesteområdet, jobber hver fjerde sysselsatte i privatdrevne virksomheter. Denne andelen er uendret sammenliknet med året før. Veksten i privat ansatte har nesten utelukkende skjedd i de kommunale hjemmetjenestene.

**Tabell 2.2. Ansatte i helse- og omsorgstjenester og andre næringer etter om de jobber i offentlige eller private virksomheter. 2024. Antall og prosent.**

|                   | Kommunale tjenester |                              |                         |                   |                                |                 |           |
|-------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|--------------------------------|-----------------|-----------|
|                   | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Sum helse og omsorgs-tjenester | Øvrige næringer | Alle      |
| Offentlig, antall | 29 265              | 73 017                       | 104 634                 | 106 905           | 313 821                        | 595 018         | 912 743   |
| Privat, antall    | 9514                | 5840                         | 14 909                  | 11 065            | 41 328                         | 1 843 543       | 1 865 540 |
| Sum, antall       | 38 779              | 78 857                       | 119 543                 | 117 970           | 355 149                        | 2 438 561       | 2 778 283 |
| Offentlig, andel  | 75,5                | 92,6                         | 87,5                    | 90,6              | 88,4                           | 24,4            | 32,9      |
| Privat, andel     | 24,5                | 7,4                          | 12,5                    | 9,4               | 11,6                           | 75,6            | 67,1      |
| Sum, andel        | 100,0               | 100,0                        | 100,0                   | 100,0             | 100,0                          | 100,0           | 100,0     |

## 2.2 Kjønn og alder

### Høy, men dalende kvinneandel

Antall kvinnelige sysselsatte har økt de siste ti årene. Men samtidig gikk kvinners andel av sysselsatte i Norge noe ned fram til 2019. I 2024 utgjorde kvinneandelen 47,3 prosent, og var fortsatt litt lavere enn i 2015.

De kommunale helse- og omsorgstjenestene er blant de meste kvinneedominerte næringene vi har. I 2015 lå kvinneandelen i denne sektoren på 87 prosent. I 2024 var andelen 82 prosent. Tabell 2.1 viser at hjemmetjenestene har hatt stor vekst i antall ansatte. Tabell 2.3 viser at mye av denne veksten har skjedd gjennom økt rekruttering av mannlige arbeidstakere. Sysselsettingen i institusjonsbaserte pleie- og omsorgstjenester (sykehjem og helsehus) er redusert i omfang samtidig som kvinneandelen også her er redusert (tabell 2.3). Denne trenden har pågått jevnt og trutt.

Tabell 2.3. Andel kvinner innen de ulike tjenesteområdene. Etter år. Prosent. N: Se tabell 2.1.

| År   | Kommunale tjenester |                              |                         |                   |                 | Totalt |
|------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|--------|
|      | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer |        |
| 2015 | 81,5                | 90,9                         | 84,0                    | 77,7              | 42,5            | 47,6   |
| 2016 | 81,5                | 90,6                         | 83,6                    | 77,2              | 42,5            | 47,5   |
| 2017 | 81,5                | 90,1                         | 83,2                    | 76,9              | 42,3            | 47,3   |
| 2018 | 81,6                | 89,7                         | 82,6                    | 76,7              | 42,1            | 47,1   |
| 2019 | 81,8                | 89,4                         | 81,9                    | 76,7              | 41,9            | 46,9   |
| 2020 | 81,4                | 89,0                         | 81,5                    | 76,8              | 42,0            | 47,1   |
| 2021 | 81,5                | 88,7                         | 81,1                    | 76,3              | 42,2            | 47,2   |
| 2022 | 81,6                | 88,5                         | 80,4                    | 76,2              | 42,1            | 47,0   |
| 2023 | 81,9                | 88,2                         | 79,6                    | 76,1              | 42,2            | 47,0   |
| 2024 | 82,0                | 87,8                         | 79,0                    | 76,1              | 42,5            | 47,3   |

### Andelen unge øker i helse- og omsorgstjenesten

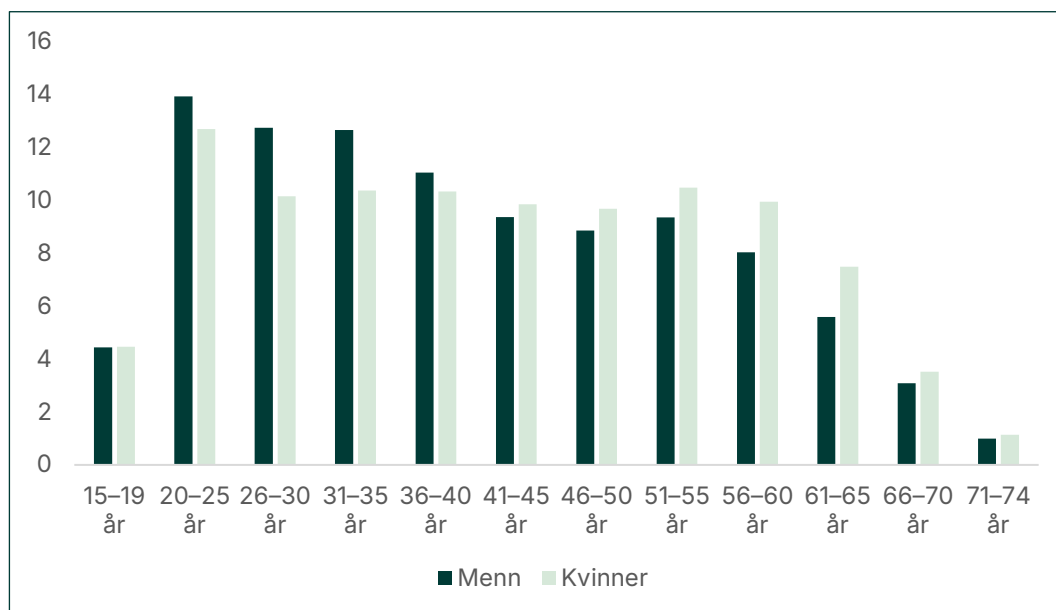
I 2024 var gjennomsnittsalderen i pleie- og omsorgstjenesten 41 år. Menn i sektoren er i gjennomsnitt to år yngre enn kvinnene. Gjennomsnittsalderen er på henholdsvis 39,3 og 41,5 år.

Figur 2.1 viser samtlige menn (summen av de blå søylene) og samtlige kvinner (summen av de oransje søylene) i sektoren. Det samlede antallet mannlige arbeidstakere er 44 000, mens summen av kvinnelige arbeidstakere er 205 000. Selv om de oransje søylene er noe kortere enn de blå representerer de med andre ord langt flere sysselsatte.

Når de blå søylene for lave aldersgrupper er høyest, betyr det at andelen menn er høyere i disse aldersgruppene enn i de eldre aldersgruppene.

Figuren viser først og fremst at andelen kvinner er ganske lik på de ulike alderstrinnene fra 25 til 60 år, mens det er færre kvinner blant de yngste og de eldste aldersgruppene. Blant menn er trenden at det er flere i de yngre aldersgruppene og færre i de eldre, noe som kan være positivt med tanke på den framtidige bemanningen.

**Figur 2.1. Aldersfordeling blant kvinner og menn ansatt i kommunale helse- og omsorgstjenester i 2024. Prosent. N = 41 701 menn og 19 547 kvinner. Eksakte tall er gjengitt i vedleggstabell 3.**



Det er enkelte aldersforskjeller mellom tjenesteområdene. Dette kan vises ved å sammenlikne andelen ansatte i alderen 15–30 år (jf. tabell 2.4). Her ser vi at andelen unge har økt litt i helse- og omsorgssektoren. Samtidig har andelen unge i de øvrige næringene vært stabil. I pleie- og omsorgstjenestene har andelen unge økt fra 28 til 30 prosent. Dette er dobbelt så høyt som i de kommunale helsetjenestene (15 prosent) og betydelig flere enn i sykehusene (23 prosent).

De eldre (fra 51 til 74 år) utgjør dermed en mindre andel ansatte i alle områdene i helse- og omsorgssektoren i 2024 enn de gjorde i 2015. I øvrige næringer er det omvendt. De aller eldste (alder 62–74 år) er ikke så mange, men her har andelen økte i nær samtlige sektorer i perioden fra 2015 til 2023 (vedleggstabell 11). Unntaket her er den kommunale helsetjenesten hvor andelen over 61 år har gått litt ned igjen fra 2021 til 2024, men den er fortsatt høyere enn tidligere.

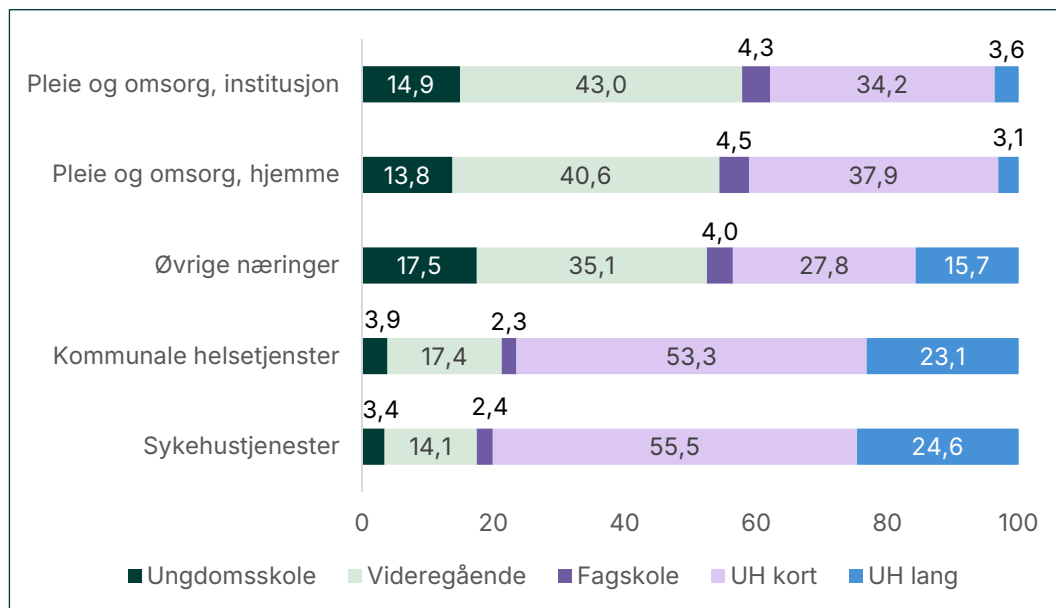
**Tabell 2.4. Andel ansatte i alderen 15–30 år. Etter år. Prosent. N: Se tabell 2.1.**

| År   | Kommunale tjenester |                                    |                               | Sykehus-<br>tjenester | Øvrige<br>næringer | Totalt |
|------|---------------------|------------------------------------|-------------------------------|-----------------------|--------------------|--------|
|      | Helse-<br>tjenester | Pleie og<br>omsorg,<br>institusjon | Pleie og<br>omsorg,<br>hjemme |                       |                    |        |
| 2015 | 14,0                | 28,2                               | 27,9                          | 19,3                  | 26,5               | 26,1   |
| 2016 | 14,5                | 28,4                               | 28,4                          | 19,9                  | 26,4               | 26,1   |
| 2017 | 15,0                | 28,8                               | 28,9                          | 19,8                  | 26,4               | 26,2   |
| 2018 | 15,3                | 28,8                               | 29,4                          | 20,6                  | 26,4               | 26,2   |
| 2019 | 15,1                | 28,8                               | 29,6                          | 21,0                  | 26,3               | 26,1   |
| 2020 | 15,9                | 30,0                               | 29,9                          | 21,8                  | 25,7               | 25,7   |
| 2021 | 16,6                | 29,7                               | 30,1                          | 22,3                  | 26,2               | 26,2   |
| 2022 | 15,1                | 29,4                               | 30,0                          | 22,7                  | 26,4               | 26,4   |
| 2023 | 15,3                | 29,8                               | 30,7                          | 22,8                  | 26,2               | 26,2   |
| 2024 | 14,9                | 29,9                               | 30,9                          | 23,1                  | 25,7               | 25,8   |

### Alder og utdanning

En mulig forklaring på de store aldersforskjellene mellom tjenesteområdene i helse- og omsorgssektoren, kan ha med utdanning å gjøre. Som figur 2.2 viser, skiller sykehusene og de kommunale helsetjenestene seg fra de andre områdene ved at nærmere 80 prosent av de ansatte har universitets- og høyskoleutdanning, mens nesten ingen kun har grunnskoleutdanning. Til sammenlikning har 60 prosent i de kommunale pleie- og omsorgstjenestene grunnskole eller videregående som høyeste utdanning. Det vil si at mange her kan begynne i jobb langt tidligere. Yrkesgrupper med lavere utdanningskrav har derved flere unge yrkesutøvere og dermed også flere med høy mobilitet, da mobiliteten er høyest blant de yngste.

**Figur 2.2. Utdanningsnivå i helse- og omsorgssektoren 2023. Prosent. Kilde: Registerdata fra SSB.**



### Pleie- og omsorg: Flest i store kommuner, men størst i små

Store kommuner har flest innbyggere, flest pasienter og brukere, og rimeligvis også flest ansatte i helse- og omsorgssektoren. Det er også i de store kommunene vi finner flest sykehus og sykehusansatte. Men målt i helse- og omsorgsansattes andel av totalt antall sysselsatte, utgjør disse en mindre andel i de store byene enn i de små. Dette gjelder spesielt for de kommunale pleie- og omsorgstjenestene (tabell 2.5).

**Tabell 2.5. Fordelingen av sysselsatte mellom tjenester etter kommunestørrelse i 2024. Prosent.**

| Antall innbyggere* | Kommunale tjenester |                              |                         |                   |                 | Antall    |
|--------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|-----------|
|                    | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer |           |
| Mindre enn 2000    | 1,9                 | 6,3                          | 6,3                     | 1,4               | 84,2            | 41 524    |
| 2000–4999          | 1,9                 | 4,7                          | 6,9                     | 1,6               | 85,1            | 138 372   |
| 5000–9999          | 1,6                 | 3,8                          | 6,2                     | 2,2               | 86,2            | 229 303   |
| 10000–19999        | 1,6                 | 3,4                          | 5,1                     | 3,4               | 86,5            | 313 778   |
| 20000–49999        | 1,5                 | 3,0                          | 4,8                     | 4,3               | 86,4            | 649 302   |
| 50000 eller flere  | 1,3                 | 2,3                          | 3,4                     | 5,3               | 87,8            | 1 338 111 |
| Hele landet        | 1,4                 | 2,9                          | 4,4                     | 4,3               | 87,0            | 2 710 390 |

\*Basert på arbeidsstedets kommune, inndelt etter kommunestørrelse i 2024 (SSBs Standard for klassifisering av kommuner etter innbyggertall).

## 2.3 Oppsummering

Det norske arbeidsmarkedet, utenom helse- og omsorgssektoren, har vokst med ti prosent de siste ti årene. Det var en liten tilbakegang fra 2023 til 2024. I helse- og omsorgssektoren har veksten vært større. Den årlige veksten har vært på 1,3 prosent, men noe lavere det siste året.

Elleve prosent av helse- og omsorgstjenestene samlet har private utførere. Andelen private er noe lavere enn dette i institusjonsbaserte pleie- og omsorgstjenester (sykehjem), men betydelig høyere innenfor kommunale helsetjenester (24 prosent) hvor blant annet allmennlegene er inkludert. Veksten i privat ansatte har med andre ord nesten utelukkende skjedd i de kommunale hjemmetjenestene.

Kvinneandelen varierer mellom 80 og 90 prosent i de ulike tjenesteområdene. I de kommunehelsetjenestene har den vært stabil i perioden fra 2015 til 2024, mens den har sunket jevnt og trutt i de største områdene innen pleie- og omsorg.

Gjennomsnittsalderen i sektoren er 41 år. Den er noe høyere blant kvinner enn menn. Andelen unge i sektoren er økende. Den er høyest i pleie- og omsorgstjenestene og lavest i sykehusene.



### 3 Økt mobilitet

En person regnes som mobil dersom vedkommende har sluttet i en stilling og enten gått inn i en ny stilling et annet sted<sup>6</sup> eller ut av arbeidsmarkedet. Intern mobilitet innenfor én virksomhet blir med andre ord ikke målt. Den første delen av dette kapitlet beskriver mobiliteten i de ulike tjenesteområdene og kjennetegn ved de mobile arbeidstakerne, slik som alder, utdanning, yrke, kjønn og stillingsstørrelse.

Deretter ser vi på mobilitet innenfor de enkelte tjenesteområdene, mellom tjenesteområder og mellom helse- og omsorgstjenestene og andre næringer. Det er et viktig og interessant skille mellom det å forlate en jobb og det å bytte til noe annet, det være seg en annen jobb i helsevesenet (privat eller offentlig drevet), en jobb utenfor helsevesenet eller til et liv utenfor arbeidslivet.

#### Mobiliteten er stabil, men med store forskjeller mellom tjenesteområdene

Fra 2015 til 2023 har mobilitetsnivået blant sysselsatte arbeidstakere i hele arbeidsmarkedet holdt seg på rundt 25 prosent. I noen år har det vært litt høyere. 2019 var et toppår, mens mobiliteten var lavest i 2020. Denne nedgangen kan henge sammen med koronaepidemien. Som tabell 3.1 viser, gjelder disse trendene hele arbeidsmarkedet.

Mobiliteten er over 29 prosent i de kommunale hjemmetjenestene, fem prosentpoeng høyere enn i arbeidslivet samlet. I sykehusene er mobiliteten 19 prosent, og dermed mye lavere enn i resten av arbeidslivet. Sykehusene, som er store organisasjoner, vil imidlertid ha en del intern mobilitet, som vi ikke fanger opp.

Tabell 3.1. Andel mobile sysselsatte. Etter år og sektor. Prosent. N: Se tabell 2.1.

| År   | Kommunale tjenester |                              |                         |                   |                 | Totalt |
|------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|--------|
|      | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer |        |
| 2015 | 24,7                | 24,9                         | 28,1                    | 18,0              | 24,6            | 24,5   |
| 2016 | 24,6                | 25,7                         | 27,9                    | 18,0              | 24,5            | 24,4   |
| 2017 | 24,9                | 26,5                         | 29,4                    | 18,6              | 25,0            | 25,0   |
| 2018 | 24,9                | 25,7                         | 27,6                    | 18,3              | 25,1            | 24,9   |
| 2019 | 29,3                | 27,8                         | 31,0                    | 18,4              | 26,0            | 26,0   |
| 2020 | 25,1                | 27,2                         | 28,7                    | 17,9              | 24,3            | 24,3   |
| 2021 | 30,1                | 28,1                         | 29,5                    | 18,9              | 25,5            | 25,6   |
| 2022 | 26,8                | 28,1                         | 28,6                    | 18,5              | 25,4            | 25,3   |
| 2023 | 25,1                | 27,2                         | 29,4                    | 19,0              | 24,4            | 24,4   |

<sup>6</sup> En person er mobil dersom han eller hun jobbet i en virksomhet i november et år og ikke var i den samme virksomheten i november påfølgende år.

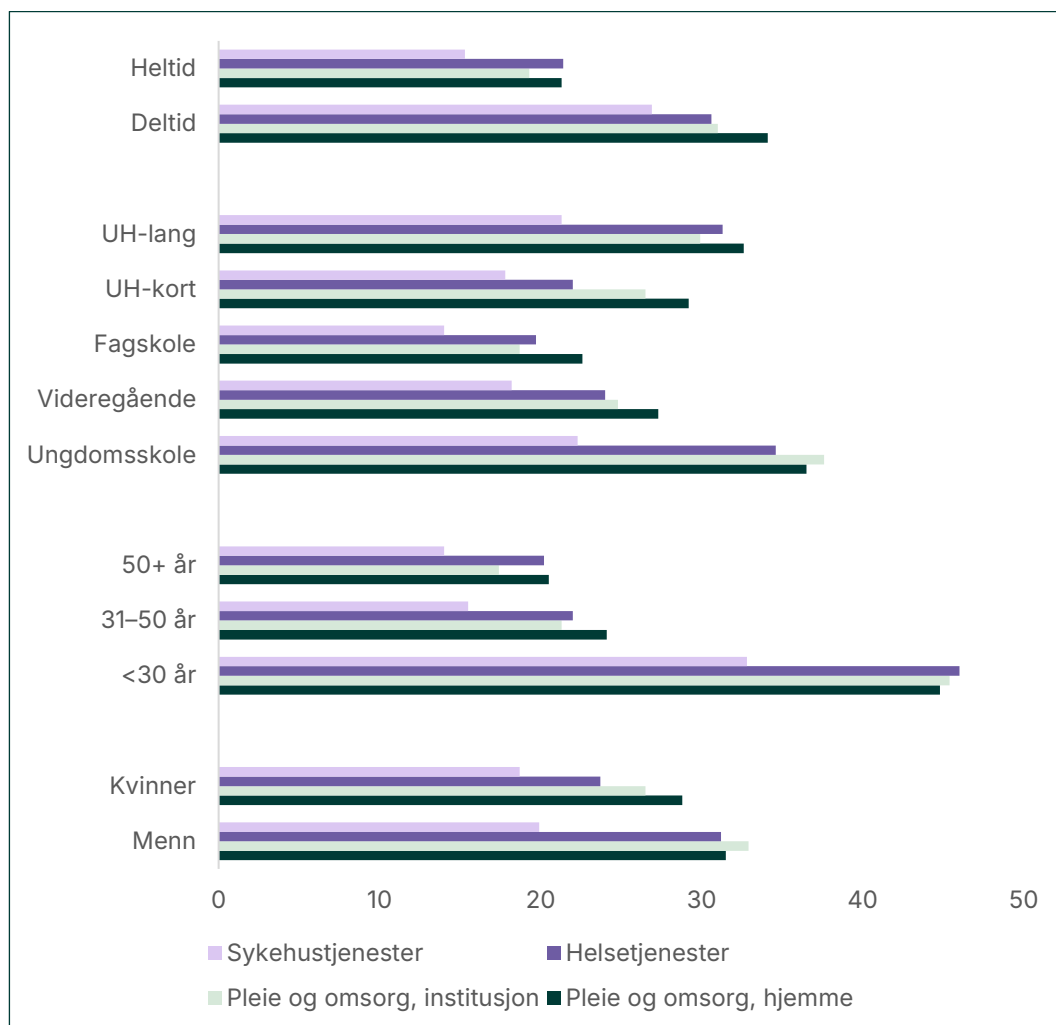
### 3.1 Mobilitet etter kjønn, alder, stillingsstørrelse og ansiennitet

Figur 3.1 viser kort fortalt at

- Sykehusansatte har lavest mobilitet (fiolett søyle). Hjemmetjenestene har gjennomgående høyest (blå søyle).
- Deltidsansatte har høyere mobilitet enn heltidsansatte.
- Ansatte med fagskole er mest stabile. Ansatte med lavest og høyest utdanning er mest mobile.
- Mobiliteten synker med alderen.
- Kjønnforskjellene er små, men menn er noe mer mobile enn kvinner.

Når vi ser nærmere på hvem som var mobile, ser vi at menn i helse- og omsorgstjenestene er mer mobile enn kvinner. I arbeidsmarkedet samlet sett er det imidlertid omvendt. Her skifter kvinner noe oftere jobb enn menn (tabell 3.2). Kjønnforskjellene gjelder i alle deler av helse- og omsorgstjenestene, men er mest utpreget i kommunale helsetjenester og innen institusjonsbasert pleie og omsorg.

**Figur 3.1. Andelen mobile i 2023 innen ulike tjenesteområder etter utvalgte kjennetegn. Prosent.**



**Tabell 3.2. Andel mobile i 2023 etter kjønn, alder, utdanningsnivå, heltid/deltid og om stillingen er pasientrettet. Prosent.**

|                    | Kommunale tjenester |                              |                        |                   |                 |                    |             |
|--------------------|---------------------|------------------------------|------------------------|-------------------|-----------------|--------------------|-------------|
|                    | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer | Gjennom-snitt alle | Antall alle |
| Alle               | 25,1                | 27,2                         | 29,4                   | 19,0              | 24,4            | 24,4               | 2 790 251   |
| Menn               | 31,2                | 32,9                         | 31,5                   | 19,9              | 23,8            | 23,9               | 1 477 625   |
| Kvinner            | 23,7                | 26,5                         | 28,8                   | 18,7              | 25,2            | 25,0               | 1 312 626   |
|                    |                     |                              |                        |                   |                 |                    |             |
| <30 år             | 46,0                | 45,4                         | 44,8                   | 32,8              | 40,5            | 40,7               | 729 961     |
| 31–50 år           | 22,0                | 21,3                         | 24,1                   | 15,5              | 19,9            | 19,9               | 1 230 518   |
| 50+ år             | 20,2                | 17,4                         | 20,5                   | 14,0              | 16,7            | 16,8               | 829 772     |
|                    |                     |                              |                        |                   |                 |                    |             |
| Ungdomsskole       | 34,6                | 37,6                         | 36,5                   | 22,3              | 32,4            | 32,6               | 427 886     |
| Videregående       | 24,0                | 24,8                         | 27,3                   | 18,2              | 23,3            | 23,5               | 895 249     |
| Fagskole           | 19,7                | 18,7                         | 22,6                   | 14,0              | 18,6            | 18,7               | 101 842     |
| UH-kort            | 22,0                | 26,5                         | 29,2                   | 17,8              | 21,4            | 21,8               | 783 580     |
| UH-lang            | 31,3                | 29,9                         | 32,6                   | 21,3              | 17,6            | 18,4               | 398 018     |
|                    |                     |                              |                        |                   |                 |                    |             |
| Heltid             | 21,4                | 19,3                         | 21,3                   | 15,3              | 19,1            | 19,0               | 2 024 762   |
| Deltid             | 30,6                | 31,0                         | 34,1                   | 26,9              | 40,9            | 38,7               | 765 489     |
|                    |                     |                              |                        |                   |                 |                    |             |
| Pasientrettet      | 25,0                | 27,4                         | 29,6                   | 20,1              | 28,4            | 26,8               | 501 885     |
| Ikke pasientrettet | 25,7                | 24,3                         | 25,8                   | 15,0              | 24,0            | 23,9               | 2 288 366   |
| Turnus             | 28,2                | 27,5                         | 28,9                   | 19,4              | 23,8            | 25,1               | 387 066     |
|                    |                     |                              |                        |                   |                 |                    |             |
| Antall, alle       | 38 336              | 78 632                       | 117 640                | 117 068           | 2 438 575       | 2 790 251          | 2 790 251   |

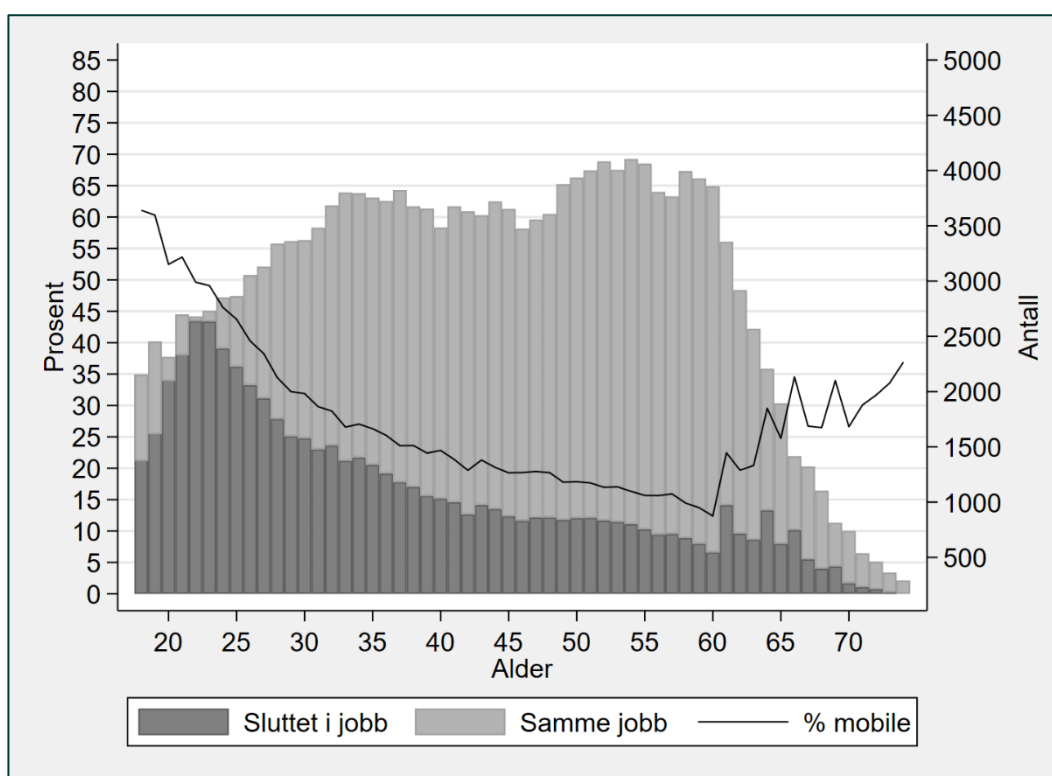
Mobiliteten blant menn er nesten ti prosentpoeng høyere i de kommunale tjenestene enn i arbeidslivet for øvrig og ytterligere to prosentpoeng høyere i sykehusene. En del- forklaring kan være at mange menn i pleie- og omsorgssektoren er unge, da de unge er mest mobile.

### Unge er minst stabile

Arbeidstakere over 50 år er mest stabile. Dette gjelder for hele arbeidsmarkedet. Videre ser vi av tabell 3.2 at mobiliteten er høyest blant de yngste, og at den flere steder er dobbelt så høy som hos de litt eldre arbeidstakere. Mobiliteten blant de unge var særlig stor i de kommunale helse- og omsorgstjenestene. Her hadde fra 45 til 55 prosent av de unge skiftet til ny jobb i løpet av et år. Men også i denne gruppen er mobiliteten redusert det siste året.

I figur 3.2 vises mobilitetsmønsteret i helse- og omsorgstjenestene i 2023 i detalj etter alderskohorter. Hver søyle viser én alderskohort. Høyre akse viser antall ansatte i kohorten, og venstre akse viser andel (prosent) mobile i den samme alderskohorten. Her ser vi at andelen mobile nådde en topp på omtrent 45 prosent blant 25-åringene. I de yngste aldersgruppene var det nesten like mange som sluttet i en stilling som det var som de som ble i den. Andelen som forlater stillingen, synker deretter ganske raskt fram mot 40–45 års alderen. I aldersgruppene fra 45 til nærmere 55 år er andelen mobile forholdsvis like, for så å synke jevnt fram til en ser at avgangsratene gjør et lite hopp opp fra 62 års alder, når de fleste har mulighet til å ta ut pensjon.

**Figur 3.2. Mobilitet i helse- og omsorgstjenestene i norske kommuner i 2023 etter alderskohorter.**



### Unge mobile har lav ansiennitet

Den høye andelen som bytter jobb i ung alder og den lave andelen som bytter jobb i høyere alder (om vi ser bort fra avgang med pensjon), gjenspeiler også gjennomsnittlig ansiennitet i arbeidsforholdet de forlater. Samlet sett hadde mobile arbeidstakere innen kommunale helse- og omsorgstjenester vært i stillingen i rundt to år før de forlot den, mot nesten tre år blant ansatte på sykehusene (tabell 3.3). Til sammenlikning var det blant de yngste en gjennomsnittlig ansiennitet under ett år innen kommunale

helsetjenester og litt over ett år i omsorgstjenestene og på sykehusene. Alt i alt har likevel arbeidssted lite å si for hvor lenge de unge mobile er i arbeidsforhold før de flytter på seg. De mobile har, uavhengig av arbeidssted, jobbet cirka ett år i gjennomsnitt når alle arbeidsforhold er medregnet. Slik er det også i helse- og omsorgssektoren. Det er med andre ord ingen sektorspesifikke høy turnover blant de yngste i helse- og omsorgssektoren.

### Sykehusene skiller seg ut (igjen)

Blant arbeidstakerne over 30 år er det med ett unntak, heller ikke så store, sektorvise forskjeller. Ansienniteten blant de mobile øker med alderen i alle sektorer, men som det går fram av tabell 3.3 har mobile sykehusansatte lengre fartstid før de slutter. Blant de eldste var gjennomsnittlig ansiennitet i de kommunale helse- og omsorgstjenestene rundt fire år, mot over seks år i sykehusene.

**Tabell 3.3. Gjennomsnittlig ansiennitet blant mobile, etter alder. 2023. Antall år.**

|          | Kommunale tjenester |                              |                         | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer | Totalt |
|----------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|--------|
|          | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme |                   |                 |        |
| <31 år   | 0,9                 | 1,2                          | 1,2                     | 1,1               | 1,2             | 1,2    |
| 31–50 år | 2,5                 | 2,7                          | 2,6                     | 3,1               | 2,7             | 2,7    |
| 50+ år   | 4,7                 | 4,6                          | 4,0                     | 6,6               | 5,8             | 5,7    |
| Alle     | 2,6                 | 2,3                          | 2,2                     | 3,1               | 2,7             | 2,7    |

### Fagskoleutdannede flytter seg minst

Ansatte med utdanning fra fagskole, innen helse- og omsorgstjenestene i hovedsak helsefagarbeidere og helsesekretærer, har lavest mobilitet når vi sammenlikner ansatte på ulike utdanningsnivåer (tabell 3.2). Fagskoleutdannede i sykehusene har aller lavest mobilitet, 14 prosent, men denne utdanningsgruppen har også lavest mobilitet innen alle de kommunale helse- og omsorgstjenestene.

I det øvrige arbeidslivet er det slik at mobiliteten synker med økende utdanningsnivå, med unntak for fagskoleutdannede, som har nesten like lav mobilitet som ansatte med lang universitets- eller høyskoleutdanning. I de kommunale tjenestene er det også de med kortest utdanning som har høyest mobilitet, men der er det ansatte med lang universitets- eller høyskoleutdanning som har nest høyest mobilitet. En gjenfinner det samme mønsteret i sykehusene, med høyest mobilitet blant dem med kortest og lengst utdanning, men der er mobiliteten jevnt over lavere enn i de kommunale helse- og omsorgstjenestene. Forskjellene mellom de ulike utdanningsgruppene er også mindre på sykehusene.

## Heltidsansatte er mest stabile

Tabell 3.2 viser at heltidsansatte er mer stabile enn deltidsansatte. I arbeidsmarkedet sett under ett er gjennomtrekken dobbelt så høy blant deltidsansatte (39 prosent) som blant heltidsansatte (19 prosent). I helse- og omsorgstjenestene er mobiliteten nesten tolv prosentpoeng høyere hos deltidsansatte enn hos heltidsansatte. Denne forskjellen i mobilitet mellom heltids- og deltidsansatte er likevel høyere i arbeidslivet for øvrig, noe som kan bety at deltidsarbeid i arbeidslivet sett under ett er mindre normalisert enn i helse- og omsorgssektoren.

## Pasientrettet arbeid, turnus og mobilitet

Pasientrettet arbeid er ofte organisert som turnusarbeid. Turnusarbeid er fysisk belastende (Lie et al., 2014; Moland & Bråthen, 2019), og pasientrettet arbeid kan være mentalt belastende (Karasek & Theorell, 1990). Arbeidstakere i pasientrettet arbeid har med andre ord en «dobbelt» belastning. De har også høyt sykefravær (Norberg-Schulz, 2025).<sup>7</sup> Vi forventer derfor at ansatte i pasientrettet arbeid skifter arbeid oftere enn andre.

Når vi sammenlikner arbeidstakere som jobber pasientrettet med andre, er forskjellene i mobilitet på tre–fire prosentpoeng, og de som jobber pasientrettet har høyere mobilitet enn de som ikke jobber pasientrettet. Innen de største tjenesteområdene er mobiliteten blant turnusutsatte ganske lik mobiliteten blant dem som jobber pasientrettet. Dette er som forventet i og med at mange av de som jobber pasientrettet i disse tjenestene også jobber turnus. Ut fra kunnskap om at arbeid med pasienter kombinert med turnusvakter er krevende og slitasjefremmende, kunne en forventet en «push-faktor» og at utslaget på mobilitet var større.

## Mobilitet i ulike grupper når vi tar hensyn til andre kjennetegn

I tabell 3.2 så vi på mobiliteten etter kjønn, alder, utdanning, arbeidstid, ordning og sted. I det følgende undersøker vi hvordan disse kjennetegnene påvirker mobiliteten blant ansatte i helsetjenestene, altså i de kommunale helse- og omsorgstjenestene og på sykehusene, når vi samtidig tar hensyn til de andre kjennetegnene. Dermed får vi gjennomsnittlig mobilitet, for eksempel blant kvinner, når vi har tatt hensyn til variasjon i alder, utdanningsnivå, stillingsstørrelse og eventuell turnus. Resultatene presenteres i tabell 3.4. I den venstre kolonnen (Koeff.) vises de bivariate sammenhengene, altså forskjellene før en har tatt hensyn til andre kjennetegn.

Siden ansatte i øvrige næringer ikke inngår blir sammenhengene litt annerledes enn gjennomsnittet for alle (jf. tabell 3.2). De bivariate sammenhengene viser at kvinner i gjennomsnitt var 2,3 prosentpoeng mindre mobile enn menn. Vi ser også at mobiliteten øker fram til 60-årsalderen, for så å avta igjen, akkurat som vi så i figur 3.1. Deltidsansatte var i gjennomsnitt 13,2 prosentpoeng mer mobile enn heltidsansatte, mens turnusansatte hadde litt økt mobilitet sammenliknet med de som ikke jobbet turnus. Videre ser vi at fagskoleutdannede i gjennomsnitt hadde lavest mobilitet, 15,7 prosentpoeng lavere

---

<sup>7</sup> De får ofte store medieoppslag når de slutter på en sykehusavdeling fordi arbeidsbelastningene over tid har vært for høye. Det skapes dermed et overdrevent bilde av at sykepleiere slutter (oftere enn andre) og på grunn av stort arbeidspress, noe vi ikke får bekreftet i denne undersøkelsen.

enn de som hadde utdanning opp til ungdomsskole. Nederst ser vi at ansatte i pleie og omsorg i gjennomsnitt var noe mer mobile enn ansatte i kommunehelsetjenesten, mens ansatte på sykehusene hadde lavest mobilitet.

I Modell 1 finner vi effekten av de ulike kjennetegnene kontrollert for andre kjennetegn. Vi ser for eksempel at betydningen av utdanning reduseres betraktelig når vi har tatt hensyn til de andre kjennetegnene, som blant annet kjønns- og aldersfordelingen.

I Modell 2 undersøker vi om det å jobbe deltid har ulik betydning for ulike aldersgrupper. Det kan for eksempel være at unge i mindre grad ønsker å jobbe deltid, mens eldre i større grad jobber deltid av mer helserelaterte årsaker. Modell 2 er den modellen som best beskriver sammenhengene i data, så vi skal gå litt nærmere gjennom denne.

Konstantleddet i Modell 2 viser at 37,7 prosent av de som inngikk i referansegruppen, var mobile i 2023. Referansegruppen består av menn i alderen 15–30 år med opp til ungdomsskoleutdanning, som jobbet heltid og ikke turnus, og som jobbet i kommunehelsetjenesten. Dersom en slik ung mann jobbet deltid, økte sannsynligheten for å bytte jobb med 18,6 prosentpoeng, til 56,3 prosent. Selv om kvinner har en litt lavere sannsynlighet for å være mobile, 2,3 prosentpoeng, så har også unge deltidsarbeidende kvinner i alderen 15–30 år en mobilitetsandel på over 50 prosent.

Ansatte i alderen 31–50 år har 14 prosentpoeng lavere sannsynlighet for å være mobile, og andelen er enda lavere, 18,6 prosentpoeng, blant ansatte i alderen 51–61 år. Forskjellen er litt mindre blant ansatte over 61 år, men de var likevel omtrent ti prosentpoeng mindre mobile enn de yngste.

Når vi har tatt hensyn til blant annet kjønn, alder og arbeidssted ser vi at mobiliteten varierer mye mindre mellom de ulike utdanningsnivåene. Ansatte med utdanning fra videregående har lavest mobilitet, 5,6 prosentpoeng lavere enn ungdomsskoleutdannede. Fagskoleutdannede har 4,5 prosentpoeng lavere mobilitet enn ungdomsskoleutdannede, og de med lavere grad fra universitet eller høyskole ligger bare et par prosentpoeng under. Ansatte med høy universitetsutdanning er den utdanningsgruppen som har høyest mobilitet, 3,8 prosentpoeng høyere enn ungdomsskoleutdannede.

**Tabell 3.4 Sammenhengen mellom mobilitet i 2023 og ulike individkjennetegn blant ansatte i kommunale helse- og omsorgstjenester og sykehus. Lineær sannsynlighetsmodell (OLS).**

|                                  | Bivariat |       |  | Modell 1 |       |  | Modell 2 |       |
|----------------------------------|----------|-------|--|----------|-------|--|----------|-------|
|                                  | Koeff.   | S.E.  |  | Koeff.   | S.E.  |  | Koeff.   | S.E.  |
| Kvinne                           | -0,023   | 0,002 |  | -0,026   | 0,002 |  | -0,023   | 0,002 |
| Alder, kategorisert              |          |       |  |          |       |  |          |       |
| 15–30 år (referanse)             |          |       |  |          |       |  |          |       |
| 31–50 år                         | -0,215   | 0,002 |  | -0,201   | 0,002 |  | -0,140   | 0,003 |
| 51–61 år                         | -0,276   | 0,002 |  | -0,260   | 0,002 |  | -0,186   | 0,003 |
| 62–74 år                         | -0,159   | 0,003 |  | -0,170   | 0,003 |  | -0,099   | 0,005 |
| Deltid                           | 0,132    | 0,001 |  | 0,103    | 0,002 |  | 0,186    | 0,003 |
| Alder*deltid                     |          |       |  |          |       |  |          |       |
| 31–50 år, deltid                 |          |       |  |          |       |  | -0,102   | 0,004 |
| 51–61 år, deltid                 |          |       |  |          |       |  | -0,128   | 0,004 |
| 62–74 år, deltid                 |          |       |  |          |       |  | -0,108   | 0,006 |
| Utdanningsnivå                   |          |       |  |          |       |  |          |       |
| Opp til ungdomsskole (referanse) |          |       |  |          |       |  |          |       |
| Videregående                     | -0,102   | 0,003 |  | -0,057   | 0,003 |  | -0,056   | 0,003 |
| Fagskole                         | -0,157   | 0,005 |  | -0,048   | 0,004 |  | -0,045   | 0,004 |
| Kort univ./høyskole              | -0,120   | 0,003 |  | -0,025   | 0,003 |  | -0,022   | 0,003 |
| Lang univ./høyskole              | -0,103   | 0,003 |  | 0,034    | 0,003 |  | 0,038    | 0,003 |
| Turnus                           | 0,030    | 0,002 |  | -0,046   | 0,002 |  | -0,042   | 0,002 |



|                                   | Bivariat |       |  | Modell 1  |       |  | Modell 2  |       |
|-----------------------------------|----------|-------|--|-----------|-------|--|-----------|-------|
| Tjenestested                      |          |       |  |           |       |  |           |       |
| Kommunehelsetjenesten (referanse) |          |       |  |           |       |  |           |       |
| Pleie/omsorg, inst.               | 0,022    | 0,268 |  | 0,014     | 0,003 |  | 0,011     | 0,003 |
| Pleie/omsorg, hjemme              | 0,043    | 0,003 |  | 0,033     | 0,003 |  | 0,030     | 0,003 |
| Sykehustjenester                  | -0,061   | 0,003 |  | -0,057    | 0,003 |  | -0,059    | 0,003 |
|                                   |          |       |  |           |       |  |           |       |
| Konstant                          |          |       |  | 0,435     | 0,004 |  | 0,377     | 0,004 |
|                                   |          |       |  |           |       |  |           |       |
| R <sup>2</sup> , justert          |          |       |  | 0,082     |       |  | 0,085     |       |
| BIC                               |          |       |  | 373 183,6 |       |  | 372 067,4 |       |
| N                                 | 347 376  |       |  |           |       |  |           |       |

Alle koeffisienter er signifikante,  $P < .000$ . S.E. = standardfeil (Standard Error) uttrykker usikkerheten i koeffisientene.

Blant de yngste økte mobiliteten med 18,6 prosentpoeng dersom de var ansatte i en deltidsstilling. Vi har inkludert et samspill mellom alder og deltid som viser at deltidsarbeid ikke øker mobiliteten like mye når alderen øker. Deltid øker sannsynligheten for mobilitet også blant eldre ansatte, men andelen mobile blant de eldre deltidsansatte er omtrent ti til 13 prosentpoeng lavere enn den er blant deltidsansatte i alderen 15–30 år. Blant ansatte i aldersgruppene 31–51 og blant de over 61 år økte andelen mobile med omtrent åtte prosentpoeng, mens mobiliteten blant ansatte i alderen 51–61 år var i underkant av seks prosentpoeng.

Når vi har hensyntatt andre kjennetegn, finner vi også at det å jobbe turnus reduserer andelen mobile med litt over fire prosentpoeng. Videre ser vi at selv etter kontroll for andre kjennetegn er det litt forhøyet mobilitet i pleie- og omsorgstjenestene, hvor hjemmetjenesten ligger høyest med tre prosentpoeng høyere mobilitet enn kommunehelsetjenesten. Andelen mobile på sykehusene er lavest, med nesten seks prosentpoeng lavere mobilitet enn i kommunehelsetjenesten. Dermed opprettholdes bildet av lavere mobilitet i sykehusene (som vi har sett i tabellene innledningsvis). Forskjellene mellom de kommunale tjenestene og sykehusene kan dermed ikke forklares av variablene som inngår i regresjonsanalysen.

Oppsummert er det to kjennetegn som synes å ha størst betydning for andelen mobile i helsevesenet. For det første varierer mobiliteten mye med alder, hvor den er klart høyest blant ansatte i alderen 15–30 år. For det andre er andelen mobile høyere blant deltidsansatte, og det gjelder for alle aldersgrupper, selv om betydningen av å jobbe deltid har klart mest å si for de yngste aldersgruppene.

## 3.2 Mobilitet og kommunestørrelse

Ser vi på mobiliteten blant alle arbeidstakere, så ligger denne på cirka 25 prosent uavhengig av om arbeidsplassen er i en stor eller liten kommune (tabell 3.5). Blant arbeidstakere i helse- og omsorgssektoren ser likevel kommunestørrelse ut til å spille inn. I de kommunale tjenestene er mobiliteten høyest i de største kommunene. I Oslo ligger mobiliteten på 32 prosent. Ved sykehusene er det motsatt. Her er mobiliteten lavest i de største kommunene (tabell 3.5). En mulig forklaring kan være at en del sykehusansatte som bor i en liten kommune og jobber på et sykehus i en annen kommune, har større tilbøyelighet enn andre sykehusansatte til å bytte til en stilling i helse- og omsorgstjenestene i bostedskommunen. Ønske om nærhet til arbeidsplassen og kortere reisevei kan være en mulig årsak.

Den høye mobiliteten i de største kommunene kan også være påvirket av hvordan tjenestene er organisert. Det er for eksempel flere virksomheter i de største kommunene både totalt og *innenfor* de kommunale tjenestene, og dermed flere aktuelle og likeartede arbeidsplasser å velge mellom, jamfør vedleggstabell 9. En annen mulig forklaring kan være at store kommuner som til nå har hatt enkel tilgang på arbeidskraft, har gjort lite for å holde på sine ansatte enn mindre kommuner (Moland, Tofteng & Bråthen 2025).

Tabell 3.5. Andel mobile ansatte i 2023 etter bostedskommunens størrelse. Prosent.

| Antall innbyggere  | Kommunale tjenester |                              |                         | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer | Totalt |
|--------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|--------|
|                    | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme |                   |                 |        |
| Mindre enn 2000    | 25,4                | 25,5                         | 27,9                    | 25,6              | 25,3            | 25,5   |
| 2000–4999          | 22,3                | 24,7                         | 25,2                    | 23,3              | 23,6            | 23,7   |
| 5000–9999          | 22,5                | 25,0                         | 27,4                    | 18,7              | 23,1            | 23,3   |
| 10 000–19 999      | 21,7                | 26,4                         | 29,6                    | 17,8              | 22,6            | 22,9   |
| 20 000–49 999      | 25,2                | 27,4                         | 28,8                    | 17,1              | 23,2            | 23,3   |
| 50 000 eller flere | 26,7                | 28,5                         | 31,0                    | 19,4              | 24,1            | 24,2   |
| Alle               | 25,1                | 27,2                         | 29,4                    | 19,0              | 24,4            | 24,4   |

Det er en viss overlapp mellom store kommuner og sentrale kommuner. Dermed gjenfinner vi et tilsvarende mønster når vi ser på mobilitet etter grad av sentralitet. Mobiliteten er høyest i de mest sentrale kommunene, mens den jevnt over er lavere i de minst sentrale kommunene (vedleggstabell 4). Det er derimot ikke så store mobilitetsforskjeller mellom fylkene (jamfør vedleggstabell 5). De fleste har en mobilitet på 24–25 prosent. Oslo, fulgt av Troms og Finnmark, har høyest mobilitet. Vestland har lavest.

## Mobilitet og flytting

Det er ikke så ofte at skifte av jobb skjer i sammenheng med flytting til ny bostedskommune. Kun ti prosent av mobile arbeidstakere har samtidig skiftet bostedskommune. 90 prosent av de som skifter jobb, forblir med andre ord i samme bostedskommune. Den nye arbeidsplassen kan imidlertid gjerne ligge i en annen kommune.

Det var situasjonen for seks av ti som skiftet jobb i 2023, mens fire av ti fant den nye jobben (eller pensjonstilværelsen) i den samme kommunen. Ansatte i sykehussektoren går oftere til en ny jobb i en annen kommune, og ansatte i kommunale pleie- og omsorgstjenester går like gjerne til en ny jobb i den samme kommunen.

Rundt halvparten av de mobile i kommunale tjenester byttet til en jobb i en annen kommune, mens bare en av ti flyttet til en annen kommune (tabell 3.6). Sykehusansatte er som vi har sett, mer stabile enn de fleste andre arbeidstakere. Men når de først skifter arbeidsgiver, er det ikke bare slik at de finner ny jobb i ny kommune oftere enn andre. Sykehusansatte er også den gruppen som oftest skifter bostedskommune.

**Tabell 3.6. Andel av mobile som byttet jobb- eller bostedskommune. 2023. Prosent.**

|                   | Kommunale tjenester |                                    |                               | Sykehus-<br>tjenester | Øvrige<br>næringer | Total   |
|-------------------|---------------------|------------------------------------|-------------------------------|-----------------------|--------------------|---------|
|                   | Helse-<br>tjenester | Pleie og<br>omsorg,<br>institusjon | Pleie og<br>omsorg,<br>hjemme |                       |                    |         |
| Ny jobbkommune    | 55,2                | 49,4                               | 50,6                          | 59,8                  | 59,0               | 58,3    |
| Samme jobbkommune | 44,8                | 50,6                               | 49,4                          | 40,2                  | 41,0               | 41,7    |
| Sum jobbkommune   | 100,0               | 100,0                              | 100,0                         | 100,0                 | 100,0              | 100,0   |
| Ny bokommune      | 10,4                | 11,7                               | 11,4                          | 15,2                  | 9,7                | 10,0    |
| Samme bokommune   | 89,6                | 88,3                               | 88,6                          | 84,8                  | 90,3               | 90,0    |
| Sum bokommune     | 100,0               | 100,0                              | 100,0                         | 100,0                 | 100,0              | 100,0   |
| N                 | 9610                | 21 402                             | 34 542                        | 22 198                | 593 824            | 681 576 |

## 3.3 Mobilitet innenfor eller ut av sektoren

Vi har sett at cirka 25 prosent av de yrkesaktive i løpet av et år forlater stillingen de har hatt (tabell 3.1). Dette gjøres stort sett uten at man skifter bosted. Halvparten finner den nye jobben i den samme kommunen hvor den forrige arbeidsplassen lå. I det følgende spør vi om de mobile går til en ny jobb eller ikke, og om den nye jobben i tilfelle er i samme sektor som den gamle jobben var.

I store trekk ser vi at 50 prosent av dem som forlater en jobb i offentlig helse- og omsorgssektor finner en ny jobb i samme sektor, 25 prosent går til privat eller offentlig sektor, mens 25 prosent slutter i arbeidslivet. Disse tallene gjelder også ansatte som forlater en jobb i sykehusene (tabell 3.7).

## Ut av arbeidslivet

I helse- og omsorgssektoren forlot 25 prosent arbeidslivet i 2023. Dette er sju prosent færre enn i arbeidslivet for øvrig (tabell 3.7). Blant de som forblir yrkesaktive, ser vi at de fleste går til en ny jobb i samme sektor.

## Kommunale helsetjenester mottar få fra andre sektorer

Omtrent 25 prosent av de som i 2023 sluttet i en jobb i kommunale helsetjenester gikk til en annen arbeidsgiver i samme tjenesteområde (tabell 3.7).

*Kommunale helsetjenester* er tilsynelatende lite attraktive for ansatte i de øvrige pleie- og omsorgstjenestene. Kun tre prosent av de mobile gikk til helsetjenestene. Den viktigste forklaringen på at så få mobile fra andre tjenesteområder går til helsetjenestene er rett og slett at området har få arbeidsplasser sammenliknet med de andre tjenesteområdene og dermed også færre ledige stillinger.

Strømmen er større den andre veien. Av tabell 3.7 ser vi at tre prosent av de mobile arbeidstakerne innen kommunale helsetjenester gikk til de øvrige pleie- og omsorgstjenestene, men litt flere, 13 prosent, gikk til sykehusene. Omtrent like mange gikk til andre steder i offentlig sektor.

## Sykehusansatte foretrekker nye sykehus

33 prosent av mobile arbeidstakere fra sykehusene gikk i 2023 til en ny jobb i et annet sykehus (ofte i en annen kommune). 24 prosent skiftet til en annen stilling i privat sektor eller til en annen del av offentlig sektor (tabell 3.7). 19 prosent gikk til kommunal sektor, herav halvparten til helsetjenestene og halvparten til henholdsvis institusjonsbaserte og hjemmebaserte pleie- og omsorgstjenester. Det betyr at helsetjenestene som utgjør en ganske liten del av helse- og omsorgstjenestene i kommunene, har ganske mange ansatte som kommer fra sykehussektoren.

## Kommunale pleie- og omsorgstjenester

Omtrent 40 prosent av mobile ansatte i kommunale pleie- og omsorgstjenester gikk til en ny stilling i samme tjenesteområde som de jobbet i (tabell 3.7). Innenfor denne sektoren var det særlig høy intern mobilitet i de hjemmebaserte tjenestene. Der gikk 28 prosent til ny jobb innen samme tjenesteområde. Elleve prosent gikk til jobb i institusjonstjenester.

De institusjonsbaserte tjenestene er det området som beholder en lavest andel av de mobile arbeidstakerne (20 prosent). 20 prosent går i stedet til hjemmebaserte tjenester. En del av forklaringen er at antall stillinger i institusjonene har blitt redusert de siste årene, samtidig som hjemmetjenestene har hatt en ganske stor vekst (tabell 2.1). Blant de mobile arbeidstakerne i hjemmebaserte pleie- og omsorgstjenester går 14 prosent til privat sektor. Dette er fire-fem prosentpoeng (rundt 30 prosent) flere enn i de andre helse- og omsorgstjenestene, sykehusene inkludert. Dette samsvarer med at veksten i privat ansatte har vært størst i hjemmetjenestene (tabell 2.2).

**Tabell 3.7. Andel av mobile i 2023 etter hvilke tjenesteområder de gikk til i 2024. Prosent.**

|                              | Kommunale tjenester      |                                    |                               | Sykehus-<br>tjenester | Øvrige<br>næringer | Total   |
|------------------------------|--------------------------|------------------------------------|-------------------------------|-----------------------|--------------------|---------|
|                              | Helse-<br>tjenes-<br>ter | Pleie og<br>omsorg,<br>institusjon | Pleie og<br>omsorg,<br>hjemme |                       |                    |         |
| Helsetjenester               | 24,7                     | 2,7                                | 2,8                           | 9,1                   | 0,4                | 1,2     |
| Pleie og omsorg, institusjon | 4,0                      | 18,4                               | 11,0                          | 3,7                   | 1,1                | 2,3     |
| Pleie og omsorg, hjemme      | 6,9                      | 20,6                               | 28,2                          | 5,5                   | 2,0                | 4,2     |
| Sykehustjenester             | 12,8                     | 9,0                                | 5,5                           | 34,3                  | 1,0                | 2,8     |
| Offentlig sektor, for øvrig  | 13,3                     | 10,9                               | 12,5                          | 13,3                  | 14,9               | 14,6    |
| Privat sektor <sup>1</sup>   | 10,4                     | 11,0                               | 14,0                          | 9,2                   | 47,8               | 43,0    |
| Ikke i jobb                  | 27,9                     | 27,4                               | 26,1                          | 24,8                  | 32,8               | 32,0    |
| Sum                          | 100,0                    | 100,0                              | 100,0                         | 100,0                 | 100,0              | 100,0   |
| Antall                       | 9 525                    | 21 228                             | 34 247                        | 21 848                | 567 062            | 653 910 |

<sup>1</sup> Som ikke er en del av kommunale helse- og omsorgstjenester eller sykehustjenester.

### Fra helse- og omsorgssektoren til andre sektorer

Tabell 3.7 viste alle mobile arbeidstakere, både hvor de kom fra og hvor de gikk. I tabell 3.8 ser vi på ansatte som jobbet i de kommunale helse- og omsorgstjenestene i 2023, men som i 2024 gikk til andre deler av arbeidsmarkedet. De utgjorde i overkant av 17 000 personer. De fleste av disse gikk til andre helse- og sosialtjenester (cirka 30 prosent) og til undervisning (cirka 15 prosent). 14 prosent gikk til offentlig administrasjon og omtrent like mange gikk til varehandel og overnattings- og serveringsvirksomhet, mens fem prosent gikk til kultur og annen faglig virksomhet.

**Tabell 3.8. Viktigste næringer blant de som forlot kommunale tjenester i 2023. Prosent. N = 16 969.**

|                                                   | Helse-<br>tjenester | Pleie og omsorg,<br>institusjon | Pleie og<br>omsorg, hjemme |
|---------------------------------------------------|---------------------|---------------------------------|----------------------------|
| Helse- og sosialtjenester                         | 35,9                | 27,1                            | 33,5                       |
| Undervisning                                      | 13,1                | 14,2                            | 14,8                       |
| Offentlig administrasjon                          | 17,6                | 16,4                            | 12,6                       |
| Varehandel, hotell, restaurant                    | 7,3                 | 17,1                            | 13,4                       |
| Informasjon, finans, forretningsmessig virksomhet | 8,9                 | 9,1                             | 8,9                        |
| Industri, primærnæring, El, vann, bygg, transport | 6,8                 | 6,8                             | 7                          |
| Faglig virksomhet, kultur                         | 6,7                 | 4,6                             | 4,9                        |
| Annet                                             | 3,7                 | 4,7                             | 5,0                        |
| Sum, alle                                         | 100,0               | 100,0                           | 100,0                      |
| Antall, alle                                      | 2383                | 4960                            | 9626                       |

## **Vikarbyråene**

I 2021 brukte kommunene og sykehusene 3,4 mrd. kr på innleie av helsepersonell fra vikarbyråer. Det utgjorde 1,7 prosent av sektorens totale lønnskostnader (Moland, Tofteng & Nesland 2023). I 2022 og 2023 økte innleiekostnadene ganske kraftig, slik at kommunene alene brukte like mye som kommuner og sykehus til sammen i 2020. I 2022 utgjorde vikarutgiftene 2,5 prosent av de totale lønnskostnadene. I 2023 økte utgiftene noe, mens andelen av de totale lønnskostnader gikk litt ned. Det kan tyde på at bruken av vikarbyråer er i ferd med å flate ut (Moland, Tofteng & Bråthen 2025). Selv om tallene er små, er det verd å merke seg at det har skjedd en dobling av vikarbyråbruken på få år.

## **Færre går fra kommunen til et vikarbyrå**

Vi vet videre at de fleste innleide er sykepleiere, og at antall innleide helsefagarbeidere og ufaglærte også har økt. De fleste innleide har lang erfaring, så de færreste kommer rett fra skolebenken. I den forbindelse er det interessant å undersøke nærmere hvor vikarbyråene rekrutterer sine ansatte fra.

I 2015 var det under 500 personer som gikk fra de kommunale helse- og omsorgstjenestene til et vikarbyrå (tabell 3.9). I 2021 økte antallet til over 900. Deretter ble det redusert til 700 i 2023. Dette innebærer at litt over en prosent av de mobile arbeidstakerne i kommunenes pleie- og omsorgstjenester gikk til vikarbyråer. For en mer utførlig gjennomgang av hvordan bemanningen i vikarbyråene har utviklet seg og hva det koster å bruke dem, vises det til Moland, Tofteng & Nesland (2023) og Moland, Tofteng & Bråthen (2025).

**3.9. Antall arbeidstakere som forlot en stilling i kommunal helse og omsorg i årene fra 2015 til 2023, og antall og andel av disse som gikk til et vikarbyrå.**

|               |                               | Helse-<br>tjenester | Pleie og<br>omsorg,<br>institusjon | Pleie og<br>omsorg,<br>hjemme | Alle i kommunal<br>helse og omsorg |
|---------------|-------------------------------|---------------------|------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| 2015          | Antall mobile                 | 7275                | 20 280                             | 27 392                        | 54 947                             |
|               | Antall til vikarbyrå          | 34                  | 177                                | 267                           | 478                                |
|               | Andel av mobile til vikarbyrå | 0,5                 | 0,9                                | 1,0                           | 0,9                                |
| 2016          | Antall mobile                 | 7639                | 20 860                             | 27 578                        | 56 077                             |
|               | Antall til vikarbyrå          | 56                  | 199                                | 275                           | 530                                |
|               | Andel av mobile til vikarbyrå | 0,7                 | 1,0                                | 1,0                           | 0,9                                |
| 2017          | Antall mobile                 | 7903                | 21 603                             | 29 941                        | 59 447                             |
|               | Antall til vikarbyrå          | 60                  | 215                                | 315                           | 589                                |
|               | Andel av mobile til vikarbyrå | 0,8                 | 1,0                                | 1,1                           | 1,0                                |
| 2018          | Antall mobile                 | 8328                | 20 739                             | 29 023                        | 58 090                             |
|               | Antall til vikarbyrå          | 58                  | 270                                | 294                           | 622                                |
|               | Andel av mobile til vikarbyrå | 0,7                 | 1,3                                | 1,0                           | 1,1                                |
| 2019          | Antall mobile                 | 9925                | 22 426                             | 33 257                        | 65 608                             |
|               | Antall til vikarbyrå          | 47                  | 245                                | 295                           | 587                                |
|               | Andel av mobile til vikarbyrå | 0,5                 | 1,1                                | 0,9                           | 0,9                                |
| 2020          | Antall mobile                 | 8867                | 21 791                             | 31 384                        | 62 042                             |
|               | Antall til vikarbyrå          | 66                  | 327                                | 410                           | 803                                |
|               | Andel av mobile til vikarbyrå | 0,7                 | 1,5                                | 1,3                           | 1,3                                |
| 2021          | Antall mobile                 | 11 676              | 22 287                             | 32 888                        | 66 851                             |
|               | Antall til vikarbyrå          | 106                 | 308                                | 483                           | 897                                |
|               | Andel av mobile til vikarbyrå | 0,9                 | 1,4                                | 1,5                           | 1,3                                |
|               | Antall mobile                 | 10 156              | 22 106                             | 32 333                        | 64 595                             |
| 2022          | Antall til vikarbyrå          | 71                  | 279                                | 393                           | 743                                |
|               | Andel av mobile til vikarbyrå | 0,7                 | 1,3                                | 1,2                           | 1,2                                |
|               | Antall mobile                 | 9610                | 21 402                             | 34 542                        | 65 554                             |
| 2023          | Antall til vikarbyrå          | 78                  | 241                                | 378                           | 697                                |
|               | Andel av mobile til vikarbyrå | 0,8                 | 1,1                                | 1,1                           | 1,1                                |
| 2015–<br>2022 | Antall mobile                 | 81 379              | 193 494                            | 278 338                       | 553 211                            |
|               | Antall til vikarbyrå          | 422                 | 1740                               | 2334                          | 4496                               |
|               | Andel av mobile til vikarbyrå | 0,7                 | 1,3                                | 1,2                           | 0,8                                |

### 3.4 Oppsummering

Blant de mobile går en fjerdedel helt ut av arbeidslivet. Blant de som går til en ny jobb, velger svært mange å bli innenfor det samme tjenesteområdet.

Pleie og omsorgstjenester i hjemmet er det området som har størst mobilitet, også ved at flere går herfra til privat sektor enn tilsvarende fra de andre områdene. Sykehusene har de mest stabile arbeidstakerne. Antall sysselsatte som går fra kommuner og sykehus til utleiebyråer er redusert de siste to årene. Rundt halvparten av de mobile innen kommunale tjenester byttet til en jobb i en annen kommune, mens bare en av ti flyttet til en annen kommune.

#### **Alder, kjønn, stillingsstørrelse og utdanningsnivå**

I arbeidslivet generelt er kvinner mest mobile. I helse- og omsorgstjenestene er det omvendt. Kjønnforskjellene er imidlertid ikke så store.

Alder slår sterkt ut på mobilitet. Ansatte under 30 år er mer enn dobbelt så mobile som ansatte over 50 år. Dette gjelder både i helse- og omsorgssektoren og i arbeidslivet for øvrig.

I arbeidslivet samlet har deltidsansatte omtrent dobbelt så høy mobilitetsrate som heltidsansatte. I helse- og omsorgssektoren hvor deltidskulturen står sterkt, er mobilitetsforskjellene mellom deltids- og heltidsansatte noe mindre.

Når vi ser på de utvalgte yrkesgruppene, trer det fram et mønster der mobiliteten øker når utdanningsnivået synker. Høyskoleutdannede har lavere mobilitet enn fagutdannede som igjen har lavere mobilitet enn ansatte uten helsefaglig utdanning. Dette mønsteret brytes imidlertid av allmennlegene som har den høyeste mobiliteten. Når vi (gjennom regresjonsanalysen) har tatt hensyn til blant annet kjønn, alder og arbeidssted viser det seg at mobiliteten varierer mindre mellom de ulike utdanningsnivåene. Det er heller ikke slik at mobiliteten følger utdanningsnivået. Ansatte med lavere grad fra universitet eller høyskole har lavest mobilitet. Deretter følger ansatte med utdanning fra videregående skole og faglærte. Så øker mobiliteten blant de ungdomsskoleutdannede, mens ansatte med høy universitetsutdanning er den utdanningsgruppen som har høyest mobilitet. Hvorfor det er slik kommer vi nærmere inn på i neste kapittel.



## 4 Mobilitet innen yrkesgruppene

Dette kapitlet starter med en kort presentasjon av mobilitetstall for 14 yrkesgrupper i pasientrettet virksomhet. Deretter presenteres sysselsettingsutviklingen blant ledere og deres mobilitet sammenliknet med de ansattes. I delkapitlet om ledere sammenliknes også lederspennet i de ulike tjenestoområdene og arbeidslivet for øvrig. Den siste delen av kapitlet tar for seg sysselsettingsutviklingen og mobiliteten over tid blant henholdsvis leger, sykepleiere, vernepleiere og helsefagarbeider etter tjenestoområder.

### 4.1 Mobilitet blant yrkesutøvere i pasientrettet virksomhet

Vi har sett at yrkesutøvere med lav utdanning, lav alder og små stillinger har høyest turnover (er mest mobile). Dette gjenspeiles ved at hjemmehjelper, pleiemedarbeidere og barnehage/SFO-assistenter befinner seg i mobilitetstoppen (tabell 4.1). Vi ser også at sykepleiere, og da særlig de med spesialutdanning er de mest stabile. Det forventede mønsteret brytes imidlertid av allmennlegene og i noen grad også av psykologene.

**Tabell 4.1. Mobilitet i 2023 i utvalgte pasientrettede yrker. Prosent.**

| Yrke                        | Kommunale tjenester |                              |                         | Sykehus-tjenester |
|-----------------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|
|                             | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme |                   |
| Allmennpraktiserende leger  | 39,7                | 41,9                         | 40,8                    | 58,3              |
| Andre pleiemedarbeidere     | 41,4                | 40,2                         | 38,9                    | 38,7              |
| Barnehage-/SFO-assistenter  | 47,5                | 37,2                         | 32,8                    | 16,3              |
| Hjemmehjelper               | 34,3                | 39,3                         | 41,2                    | -                 |
| Miljøarbeidere, sosiale fag | 24,5                | 36,8                         | 31,8                    | 20,9              |
| Psykologer                  | 27,0                | 20,0                         | 32,3                    | 27,4              |
| Helsesekretærer             | 21,0                | 32,8                         | 35,8                    | 14,0              |
| Fysioterapeuter             | 20,3                | 29,3                         | 28,2                    | 22,1              |
| Rådgivere, sosiale fag      | 24,9                | 28,3                         | 24,8                    | 19,7              |
| Vernepleiere                | 22,9                | 28,3                         | 25,0                    | 17,7              |
| Helsefagarbeidere           | 26,3                | 21,0                         | 24,1                    | 22,4              |
| Ergoterapeuter              | 18,7                | 30,6                         | 24,9                    | 15,6              |
| Sykepleiere                 | 22,3                | 21,3                         | 22,6                    | 17,6              |
| Spesialsykepleiere          | 16,7                | 20,1                         | 22,1                    | 11,4              |

Sykepleiere i de kommunale tjenestene hadde noe høyere mobilitet enn spesialsykepleiere, spesielt innen de kommunale helsetjenestene, mens forskjellene var små innen omsorgstjenestene. Mobiliteten blant sykepleierne, inkluderte spesialsykepleiere, var lavere på sykehusene enn i de kommunale tjenestene. Samtidig var det spesialsykepleiere som hadde den laveste andelen mobile innen de kommunale tjenestene.

#### 4.2 Ledere, omfang og lederspenn

Ifølge tall fra SSB er omtrent 240 000 av de sysselsatte i Norge klassifisert som ledere. Over 12 000 av disse er ledere i helse- og omsorgssektoren. Antallet ansatte i lederyrker har økt fra 2015 til 2024 både i de kommunale tjenestene, på sykehusene og i det øvrige arbeidslivet. I 2015 hadde helse- og omsorgstjenester 5595 ansatte i lederstillinger. I 2024 var antallet økt til 6796. I sykehusene økte antall ledere fra 4791 til 5858 (tabell 4.2).

**Tabell 4.2. Antall sysselsatte i lederyrker i ulike sektorer fra 2015 til 2024.**

| År   | Kommunale tjenester |                              |                         |                   |                 |         |
|------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|---------|
|      | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer | Total   |
| 2015 | 1368                | 1986                         | 2241                    | 4791              | 209 944         | 220 330 |
| 2016 | 1365                | 1977                         | 2265                    | 4871              | 208 931         | 219 409 |
| 2017 | 1435                | 2080                         | 2406                    | 4948              | 211 485         | 222 354 |
| 2018 | 1477                | 2075                         | 2476                    | 5046              | 213 646         | 224 720 |
| 2019 | 1472                | 2095                         | 2558                    | 5145              | 215 001         | 226 271 |
| 2020 | 1504                | 2049                         | 2629                    | 5262              | 214 971         | 226 415 |
| 2021 | 1624                | 2092                         | 2741                    | 5589              | 220 693         | 232 739 |
| 2022 | 1636                | 2046                         | 2819                    | 5770              | 226 033         | 238 304 |
| 2023 | 1644                | 2056                         | 2933                    | 5854              | 227 916         | 240 403 |
| 2024 | 1708                | 2102                         | 2986                    | 5858              | 229 192         | 241 846 |

Totalt økte antallet ledere med ti prosent disse årene (tabell 4.3). Mens helse- og omsorgssektoren har hatt en ledervekst på 20,2 prosent, har øvrige næringer hatt en vekst på 8,6 prosent. Det gir en gjennomsnittlig årlig ledervekst fra 2015 til 2024 på henholdsvis en og 2,5 prosent. Økningen har vært størst i hjemmetjenestene (3,9 prosent årlig), i de kommunale helsetjenestene (2,5 prosent årlig) og på sykehusene (2,8 prosent årlig), og laveste innen institusjonsbaserte omsorgstjenester (0,4 prosent årlig). Dette avspeiler til en viss grad også endringer de ulike sektorene har hatt i antall ansatte.

## Lederveksten større enn veksten i antall ansatte i helse og omsorg, omvendt i andre næringer

I arbeidslivet totalt har lederveksten vært ganske lik veksten i antall ansatte i perioden fra 2015 til 2024 (tabell 4.3). Sykehusene er det området som har fått flest nye ledere i perioden. Her har lederveksten vært ni prosentpoeng høyere enn veksten i antall ansatte (henholdsvis 22 og 13 prosent). I de institusjonsbaserte pleie- og omsorgstjenestene har antall ansatte gått ned med 3,2 prosent, samtidig som antall ledere har økt med 5,8 prosent i samme periode. Hjemmetjenestene har hatt størst vekst i antall ansatte på 22,5 prosent, mens antall ledere har økt med 33 prosent.

**Tabell 4.3. Endringer i omfang av ledere og ansatte etter sektor. 2015–2024.**

| Vekst fra 2015 til 2024 | Helse-tjenester | Pleie omsorg, institusjon | Pleie omsorg, hjemme | Sum kommunal helseomsorg | Sykehus-tjenester | Andre næringer | Alle    |
|-------------------------|-----------------|---------------------------|----------------------|--------------------------|-------------------|----------------|---------|
| Vekst antall ledere     | 340             | 116                       | 745                  | 1201                     | 1067              | 19 248         | 21 516  |
| Vekst antall ansatte    | 9354            | -2634                     | 21 961               | 28 681                   | 13 472            | 219 424        | 261 577 |
| Vekst ledere (prosent)  | 24,9            | 5,8                       | 33,2                 | 18,6                     | 22,3              | 9,2            | 9,8     |
| Vekst ansatte (prosent) | 31,8            | -3,2                      | 22,5                 | 12,5                     | 12,9              | 10             | 10,4    |

## Lederspennet høyest i helse- og omsorgssektoren

Selv om helse- og omsorgssektoren har hatt en større økning i antall ledere enn andre sektorer og antall ledere har økt mer enn antall ansatte, betyr ikke det nødvendigvis at sektoren har for mange ledere, i alle fall ikke på førstelinje- og mellomledernivå.

Lederspennet i norsk arbeidsliv, helse- og omsorgssektoren unntatt, er på 10,6 prosent (tabell 4.4). Det vil si at hver leder i gjennomsnitt har ansvar for nesten elleve ansatte. I sykehusene og i de kommunale helsetjenestene er lederspennet omtrent dobbelt så stort, henholdsvis 20 og 23 ansatte per leder. I de to store områdene i kommunale helse- og omsorgstjenester er lederspennet på nesten 40, altså nesten fire ganger så høyt som i andre næringer. I tillegg kommer en omfattende bruk av vikarer, (jæmfør Mo-land, Tofteng & Nesland 2023; Yssen et al., 2023) Ifølge NSFs lederundersøkelse fra 2021, hadde 27 prosent av lederne i helse- og omsorgssektoren direkte personalansvar for mer enn 50 ansatte (Aagestad, 2021). Dette høye lederspennet, sammen med bruk av mange ikke-faste ansatte, utgjør et problem for sektorens evne til å utvikle tjenestene og skape gode miljøer for ledere og ansatte (Bråthen & Yssen, 2024).

**Tabell 4.4. Ledere og antall ansatte i ulike sektorer i 2024.**

| Ledere versus ansatte i 2024 | Helse-tjenester | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sum kommunal helseomsorg | Sykehus-tjenester | Andre næringer | Alle      |
|------------------------------|-----------------|------------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------|----------------|-----------|
| Antall ansatte               | 38 779          | 78 857                       | 119 543                 | 237 179                  | 117 970           | 2 423 235      | 2 778 384 |
| Antall ledere                | 1708            | 2102                         | 2986                    | 6796                     | 5858              | 229 192        | 241 846   |
| Ansatte per leder            | 22,7            | 37,5                         | 40,0                    | 34,9                     | 20,1              | 10,6           | 11,5      |

### Ledermobilitet: høy i kommunene, lav i sykehusene

Som nevnt, lå mobiliteten blant samtlige arbeidstakere i 2023 på 25 prosent. Mobiliteten lå tre prosentpoeng høyere i de kommunale helse- og omsorgstjenestene, og noe lavere blant ansatte over 30 år, som er den aldersgruppen hvor vi finner flest ledere. Samlet ser det ut til at ledere blir lengre i samme arbeidsforhold enn andre arbeidstakere.

I årene fra 2015 til 2023 har mobiliteten blant lederne i hele arbeidslivet ligget stabilt på 16 prosent (tabell 4.5). Det er imidlertid en del forskjeller mellom tjenesteområdene. Sykehusledere er absolutt mest stabile. Her er ledermobiliteten på tolv prosent, noe som er to prosentpoeng høyere enn året før. I de kommunale helse- og omsorgstjenestene er mobiliteten betydelig høyere. Det har den vært i alle de ti årene vi har data for.

Som vi også har sett av tabell 3.1, var det en reduksjon i mobiliteten for alle i 2020, antakelig som følge av forhold som kan knyttes til koronapandemien. Dette mønsteret gjenfinnes også blant ledere (tabell 4.5).

**Tabell 4.5. Andel mobile blant ansatte i lederyrker fra 2015 til 2023. Prosent. N: se tabell 4.2.**

| År   | Kommunale tjenester |                              |                         | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer | Total |
|------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|-------|
|      | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme |                   |                 |       |
| 2015 | 19,2                | 15,5                         | 19,6                    | 10,9              | 16,7            | 16,6  |
| 2016 | 17,9                | 17,6                         | 20,2                    | 10,0              | 16,2            | 16,1  |
| 2017 | 19,0                | 19,1                         | 23,0                    | 11,6              | 16,6            | 16,6  |
| 2018 | 17,9                | 16,7                         | 21,5                    | 12,1              | 16,9            | 16,9  |
| 2019 | 22,8                | 22,7                         | 28,2                    | 11,5              | 17,6            | 17,7  |
| 2020 | 18,0                | 19,7                         | 21,4                    | 10,0              | 15,5            | 15,5  |
| 2021 | 20,4                | 19,7                         | 24,0                    | 11,0              | 16,4            | 16,4  |
| 2022 | 20,2                | 20,1                         | 21,1                    | 10,3              | 16,7            | 16,6  |
| 2023 | 18,6                | 19,4                         | 22,1                    | 11,8              | 15,9            | 16,0  |

## Hvor går lederne?

Som det vises i tabell 4.6, gikk 41 prosent av de som forlot en lederjobb i 2023 til en ny lederjobb (nederste linje i tabellen), mens 30 prosent gikk ut av arbeidslivet. De øvrige lederne (29 prosent) gikk til en stilling uten lederansvar.

Bortsett fra den nederste linjen i tabell 4.6, viser tallene hvor de mobile lederne gikk, og ikke om den nye jobben var en lederjobb eller ikke. Når det i øverste rad i venstre kolonne står at 23 prosent av mobile ledere fra helsetjenestene gikk til en ny jobb i samme tjenesteområde, vises det ikke hva slags stilling vedkommende gikk til.

Lederne i hjemmetjenestene skiller seg litt ut fra øvrige ledere. Der går over halvparten (59 prosent) av lederne videre til en ny lederjobb. De bytter også oftere til en jobb i samme tjenesteområde, sammenliknet med ledere i andre kommunale helsetjenester. Vi ser også at det er en langt lavere andel av lederne i hjemmetjenestene som ikke er i jobb året etter, noe som indikerer at de er yngre enn lederne andre steder. Ledere i hjemmetjenestene er også de som i minst grad går til privat sektor.

**Tabell 4.6. Andel mobile ledere i 2023 etter hvilke tjenesteområder de gikk til i 2024. Prosent.**

|                              | Kommunale tjenester |                              |                         | Sykehus-tjenester | Øvrige | Total  |
|------------------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|--------|--------|
|                              | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme |                   |        |        |
| Helsetjenester               | 20,7                | 5,8                          | 4,8                     | 4,2               | 0,3    | 0,7    |
| Pleie og omsorg, institusjon | 3,6                 | 25,0                         | 12,7                    | 1,6               | 0,4    | 0,9    |
| Pleie og omsorg, hjemme      | 6,9                 | 20,2                         | 37,7                    | 2,0               | 0,8    | 1,7    |
| Sykehustjenester             | 7,9                 | 8,3                          | 3,0                     | 42,2              | 0,6    | 1,6    |
| Offentlig sektor, for øvrig  | 23,9                | 21,5                         | 18,6                    | 18,8              | 13,0   | 13,4   |
| Privat sektor <sup>1</sup>   | 15,7                | 4,6                          | 11,8                    | 11,4              | 53,6   | 51,3   |
| Ikke i jobb                  | 21,3                | 14,7                         | 11,5                    | 19,7              | 31,3   | 30,5   |
| Sum                          | 100,0               | 100,0                        | 100,0                   | 100,0             | 100,0  | 100,0  |
| Antall                       | 327                 | 408                          | 590                     | 588               | 36 954 | 38 867 |
| Til ny lederjobb             | 46,2                | 51,5                         | 59,2                    | 46,9              | 40,5   | 41,1   |

<sup>1</sup> Som ikke er en del av kommunale helse- og omsorgstjenester eller sykehustjenester.

Litt over halvparten av lederne som forlot de kommunale helse- og omsorgstjenestene og sykehustjenestene i 2023, og som var i jobb i 2024, gikk over til offentlig administrasjon (tabell 4.7). Litt over en fjerdedel gikk til andre helse- og sosialtjenester, og en god del gikk over til undervisning.

**Tabell 4.7. Viktigste næringer blant ledere som sluttet i kommunale helse- og omsorgstjenester i 2023. Prosent.**

|                           | Kommunale tjenester |                              |                         |
|---------------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------|
|                           | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme |
| Offentlig administrasjon  | 40,7                | 52,3                         | 41,7                    |
| Undervisning              | 8,1                 | 9,0                          | 5,5                     |
| Helse- og sosialtjenester | 17,9                | 21,6                         | 42,7                    |
| Øvrige næringer           | 33,3                | 17,1                         | 10,1                    |
| Sum                       | 100,0               | 100,0                        | 100,0                   |
| Antall                    | 123                 | 111                          | 199                     |

### 4.3 Arbeidssteder og mobilitet i fem yrkesgrupper

For hver yrkesgruppe presenterer vi først antall sysselsatte i perioden fra 2015 til 2024. Deretter viser vi yrkesgruppens mobile arbeidstakere og hvordan disse fordeler seg på de ulike tjenesteområdene de forlater. Til sluttet vises det for hver av yrkesgruppene til hvilke tjenesteområder de mobile går når de skifter stilling.

#### Leger

##### Legene øker ganske mye i antall

I 2024 var det registrert 24 715 yrkesaktive leger. De fleste leger jobber på sykehus (15 033), men det er også mange i de kommunale helsetjenestene (5273). Slik det vises i tabell 4.8, er det relativt få leger som jobber i de kommunale pleie- og omsorgstjenestene (341), og særlig få i hjemmetjenesten.<sup>8</sup> Betydelig flere jobber i øvrige næringer (4068).

I perioden fra 2015 til 2024 er det registrert 5401 nye leger totalt. Dette er en økning på 28 prosent. De fleste nye legene har gått til sykehusene. Prosentvis er imidlertid økningen størst innenfor øvrige næringer som har fått en økning på 38 prosent. Helsetjenestene i kommunene har fått en prosentvis økning som er lik gjennomsnittet på 30 prosent. I de øvrige pleie- og omsorgstjenestene er antall leger redusert, ikke så mye i antall, men ganske mye om en ser på den prosentvise nedgangen på henholdsvis 24 og 35 prosent (tabell 4.8).

<sup>8</sup> Antall leger har ligget på mellom 40 og 60. Av hensyn til at feilregistreringer gir store utslag i så små utvalg, har vi valgt å ta tallene ut av tabellen.

**Tabell 4.8. Antall leger i ulike næringer i perioden 2015–2024.**

| År                         | Kommunale tjenester |                                         |                               | Sykehus-<br>tjenester | Øvrige<br>næringer | Total  |
|----------------------------|---------------------|-----------------------------------------|-------------------------------|-----------------------|--------------------|--------|
|                            | Helse-<br>tjenester | Pleie og<br>omsorg,<br>institu-<br>sjon | Pleie og<br>omsorg,<br>hjemme |                       |                    |        |
| 2015                       | 4076                | 396                                     | -                             | 11 831                | 2953               | 19 314 |
| 2016                       | 4196                | 416                                     | -                             | 12 140                | 3116               | 19 919 |
| 2017                       | 4294                | 403                                     | -                             | 12 473                | 3280               | 20 490 |
| 2018                       | 4425                | 387                                     | -                             | 12 812                | 3478               | 21 143 |
| 2019                       | 4460                | 373                                     | -                             | 13 182                | 3626               | 21 678 |
| 2020                       | 4732                | 340                                     | -                             | 13 646                | 3769               | 22 516 |
| 2021                       | 4989                | 327                                     | -                             | 13 960                | 3943               | 23 245 |
| 2022                       | 5002                | 301                                     | -                             | 14 482                | 3956               | 23 768 |
| 2023                       | 5191                | 307                                     | -                             | 14 815                | 4064               | 24 409 |
| 2024                       | 5273                | 303                                     | -                             | 15 033                | 4068               | 24 715 |
| Andel i 2024               | 21,3                | 1,2                                     | -                             | 60,8                  | 16,5               | 100,0  |
| Endring 2015–2024, antall  | 1197                | –93                                     | -                             | 3202                  | 1115               | 5401   |
| Endring 2015–2024, prosent | 29,4                | –23,5                                   | -                             | 27,1                  | 37,8               | 28,0   |

#### **Legenes mobilitet varierer med tjenestested**

I 2023 hadde legene i gjennomsnitt en mobilitetsrate på 28,6 prosent. Den er noe lavere i øvrige næringer og sykehusene, og betydelig høyere i kommunesektoren (tabell 4.9).

Noe av forklaringen på den høye gjennomtrekken blant leger i de kommunale tjenestene, er i at leger i spesialisering (LIS1, tidligere turnustjeneste) må ha et halvt års tjeneste i kommunehelsetjenesten. Dette forklarer trolig også hvorfor mobilitetsratene er så mye høyere i institusjons- og hjemmetjenestene enn i helsetjenestene hvor mange av legene har faste stillinger som fastleger og kommuneleger.

**Tabell 4.9. Andel mobile leger. 2015–2023. Prosent. N: Se tabell 4.8.**

| År   | Kommunale tjenester |                              |                         | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer | Total |
|------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|-------|
|      | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme |                   |                 |       |
| 2015 | 38,9                | 36,1                         | 46,6                    | 26,3              | 23,1            | 28,8  |
| 2016 | 38,2                | 40,4                         | 51,0                    | 26,3              | 23,0            | 28,7  |
| 2017 | 39,2                | 38,2                         | 47,5                    | 27,3              | 23,3            | 29,4  |
| 2018 | 39,3                | 36,4                         | 43,9                    | 26,5              | 23,1            | 28,8  |
| 2019 | 43,4                | 45,3                         | 62,2                    | 26,8              | 23,0            | 30,0  |
| 2020 | 40,4                | 43,2                         | 58,6                    | 26,7              | 22,4            | 29,2  |
| 2021 | 43,3                | 48,9                         | 50,0                    | 26,9              | 24,2            | 30,3  |
| 2022 | 39,2                | 40,5                         | 63,0                    | 26,0              | 23,5            | 28,6  |
| 2023 | 39,2                | 40,5                         | 63,0                    | 26,0              | 23,5            | 28,6  |

#### Hvor går legene som skifter jobb?

6773 leger var mobile i 2023. 24 prosent av sykehuslegene gikk til kommunale helsetjenester, 28 prosent gikk den andre veien (tabell 4.10.a). De som gikk til nye stillinger i privat sektor spredte seg over mange næringer, mens de som gikk til annen offentlig virksomhet gikk til offentlig administrasjon, undervisning og til andre helse- og sosialtjenester (ikke vist).

**Tabell 4.10.a. Andel av mobile leger i 2023 etter hvilke tjenesteområder de gikk til i 2024. Prosent.**

|                             | Kommunale tjenester |                  | Sykehus-tjenester | Øvrige | Total |
|-----------------------------|---------------------|------------------|-------------------|--------|-------|
|                             | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg* |                   |        |       |
| Helsetjenester              | 29,9                | 30,2             | 23,5              | 7,8    | 23,5  |
| Pleie og omsorg*            | 2,1                 | 7,9              | 0,7               | 1,0    | 1,3   |
| Sykehustjenester            | 27,9                | 28,6             | 46,6              | 34,7   | 39,4  |
| Offentlig sektor, for øvrig | 5,9                 | 3,2              | 10,6              | 20,0   | 10,3  |
| Privat sektor               | 2,7                 | 3,2              | 2,8               | 7,1    | 3,3   |
| Ikke i jobb                 | 31,5                | 27,0             | 15,8              | 29,3   | 22,2  |
| Sum, prosent                | 100,0               | 100,0            | 100,0             | 100,0  | 100,0 |
| Sum, antall                 | 1924                | 126              | 3853              | 870    | 6773  |

\* Hjemme- og institusjonsbaserte tjenester er slått sammen fordi antall mobile leger i hjemmetjenestene er svært lav.



Tabell 4.10.b viser legenes bevegelser. Den største gruppen av mobile leger beveger seg mellom sykehus (26 prosent). 21 prosent beveger seg fra sykehus til andre områder, men bare 13 prosent kommer fra andre områder til sykehus.

**Tabell 4.10.b. Legers bevegelser i 2023 etter hvilke tjenesteområder de gikk til i 2024. Antall og prosent.**

|                               | Prosent | Antall |
|-------------------------------|---------|--------|
| Mellom sykehus                | 26,5    | 1795   |
| Fra sykehus til andre områder | 21,4    | 1449   |
| Mellom andre områder          | 17,0    | 1150   |
| Fra andre områder til sykehus | 12,9    | 875    |
| Ut av arbeidslivet            | 22,2    | 1504   |
| Sum                           | 100,0   | 6773   |

## Sykepleiere

### Sykepleierne øker noe i antall

I 2024 var 154 721 personer registrert med utdanning som sykepleiere (inkludert spesialsykepleiere) eller som nåværende eller tidligere innehavere av stilling som sykepleier (tabell 4.17). Av disse var 94 279 sysselsatte sykepleiere dette året. Dette er elleve prosent flere enn i 2015.

Sykehusene er arbeidsplass for 46 741 sykepleiere. Det er (bare) seks prosent mer enn i 2015 (tabell 4.11). Hjemmetjenestene og øvrige tjenester har til sammenlikning hatt en økning på henholdsvis 20 og 25 prosent.

De kommunale helsetjenestene er det området som har fått flest nye sykepleiere både i absolutte tall og i prosentvis økning. 3655 nye sykepleiere tilsvarer en prosentvis økning på 47 prosent.

**Tabell 4.11. Antall sykepleiere i helse- og omsorgstjenestene. 2015–2024.**

| År   | Kommunale tjenester |                              |                         |                   |                 |        |
|------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|--------|
|      | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer | Total  |
| 2015 | 7722                | 16 055                       | 12 449                  | 44 056            | 5053            | 85 335 |
| 2016 | 8328                | 16 272                       | 12 680                  | 44 114            | 5224            | 86 618 |
| 2017 | 8727                | 16 478                       | 13 275                  | 44 080            | 5529            | 88 089 |
| 2018 | 9252                | 16 364                       | 13 661                  | 44 442            | 5536            | 89 255 |
| 2019 | 9431                | 16 438                       | 14 000                  | 44 822            | 5936            | 90 627 |

|                            | Kommunale tjenester |             |             |             |            |              |
|----------------------------|---------------------|-------------|-------------|-------------|------------|--------------|
| 2020                       | 9828                | 16 106      | 14 355      | 45 309      | 6139       | 91 737       |
| 2021                       | 11 183              | 15 631      | 14 389      | 45 978      | 6998       | 94 179       |
| 2022                       | 11 078              | 15 166      | 14 455      | 46 192      | 7247       | 94 138       |
| 2023                       | 11 161              | 15 111      | 14 883      | 46 790      | 6839       | 94 784       |
| 2024                       | 11 377              | 14 909      | 14 915      | 46 741      | 6337       | 94 279       |
| <i>Andel i 2024</i>        | <i>12,1</i>         | <i>15,8</i> | <i>15,8</i> | <i>49,6</i> | <i>6,7</i> | <i>100,0</i> |
| Endring 2015–2024, antall  | 3655                | –1146       | 2466        | 2685        | 1284       | 8944         |
| Endring 2015–2024, prosent | 47,3                | –7,1        | 19,8        | 6,1         | 25,4       | 10,5         |

### Sykepleiernes mobilitet

Sykepleierne hadde i 2015 en mobilitet på 17 prosent. I 2021 økte den til 20 prosent, mens den i 2023 lå på 19 prosent (tabell 4.12). Det vil si at cirka 18 300 sykepleiere skiftet jobb dette året.

Prosentvis har sykepleiere i øvrige næringer, hatt den høyeste mobiliteten. Det gjelder for alle de ni årene. I 2024 var mobilitetsraten i dette området 38 prosent. Til sammenlikning var mobiliteten blant sykepleierne på sykehusene 15 prosent. Det siste gjenspeiler at sykehusene er den sektoren som har mest stabilitet blant sine ansatte. Men siden sykehusene er den største arbeidsplassen for sykepleiere, er det her flest som skifter jobb.

Blant sykepleiere i omsorgstjenestene har mobiliteten ligget forholdsvis stabilt rundt 20 prosent, men jevnt over litt høyere i hjemmetjenestene. Mobiliteten blant sykepleiere i de kommunale helsetjenestene har stort sett ligget rundt 17–18 prosent, men var høyere i 2019 og 2021, noe som trolig kan knyttes til koronapandemien.<sup>9</sup> Nå ligger den på 19 prosent.

<sup>9</sup> Dette er en hypotese som utledes av hvordan mobilitetsraten går opp og ned i kommunehelsetjenesten. Årstallene viser andel i ny jobb påfølgende år. Høy rekruttering til kommunehelsetjenesten tidlig i koronaperioden (2020) og mange kom fra andre jobber/sektorer (2019). Mange av disse jobbene ble borte da pandemien var over (2021), ergo fikk de nye jobber i 2022.

**Tabell 4.12. Andel mobile sykepleiere etter tjenesteområde. 2015–2023 år. Prosent. N: Se tabell 4.11.**

| År   | Kommunale tjenester |                                    |                               | Sykehus-<br>tjenester | Øvrige<br>næringer | Total |
|------|---------------------|------------------------------------|-------------------------------|-----------------------|--------------------|-------|
|      | Helse-<br>tjenester | Pleie og<br>omsorg,<br>institusjon | Pleie og<br>omsorg,<br>hjemme |                       |                    |       |
| 2015 | 17,6                | 19,6                               | 22,3                          | 13,3                  | 32,3               | 17,3  |
| 2016 | 17,1                | 20,6                               | 21,7                          | 14,1                  | 31,6               | 17,8  |
| 2017 | 18,8                | 20,9                               | 24,7                          | 14,8                  | 33,8               | 19,0  |
| 2018 | 18,7                | 21,0                               | 21,3                          | 13,7                  | 29,5               | 17,7  |
| 2019 | 23,6                | 22,4                               | 25,6                          | 14,6                  | 39,3               | 20,3  |
| 2020 | 18,1                | 21,7                               | 22,2                          | 13,7                  | 30,4               | 18,0  |
| 2021 | 23,6                | 22,1                               | 22,6                          | 15,1                  | 37,3               | 20,1  |
| 2022 | 20,5                | 21,5                               | 22,0                          | 14,4                  | 39,0               | 19,3  |
| 2023 | 19,0                | 21,1                               | 22,5                          | 15,1                  | 38,4               | 19,4  |

#### **Stabile sykepleiere med høyere utdanning**

Mobiliteten varierer mye etter hvor sykepleierne jobber. De fleste sykepleierne med master eller ph.d.-utdanning jobber på sykehus, og høyt utdannede sykepleiere på sykehus er de minst mobile (tabell 4.13). Dette samsvarer med mobilitetsmønsteret for andre sykepleiere og leger. Det er en tendens til noe høyere mobilitet blant sykepleiere med høyere grad i kommunale tjenester i den første delen av den perioden vi ser på, mens den er ganske mye lavere i 2022 og 2023. Tallgrunnlaget for sykepleiere med høyere grad i omsorgstjenestene og i øvrige næringer er lavt og må tolkes med forsiktighet. Samlet sett kan vi likevel konkludere med at sykepleiere med høyere grad (tabell 4.13) er betydelig mer stabile enn alle sykepleiere (jamfør tabell 4.12).

De tjenesteområdene som har få sykepleiere med master eller ph.d.-utdanning har for øvrig dobbelt så høy mobilitet som sykehusene og kommunale helsetjenester.

**Tabell 4.13. Andel mobile blant sykepleiere med masterutdanning/ph.d. Prosent.**

| År            | Kommunale tjenester |                                    |                               | Sykehus-<br>tjenester | Øvrige<br>næringer | Gjennom-<br>snitt alle | Antall |
|---------------|---------------------|------------------------------------|-------------------------------|-----------------------|--------------------|------------------------|--------|
|               | Helse-<br>tjenester | Pleie og<br>omsorg,<br>institusjon | Pleie og<br>omsorg,<br>hjemme |                       |                    |                        |        |
| 2015          | 20,2                | 42,4                               | 29,2                          | 13,1                  | 34,2               | 15,5                   | 1188   |
| 2016          | 26,2                | 35,3                               | 25,0                          | 11,8                  | 33,3               | 14,8                   | 1293   |
| 2017          | 27,1                | 25,7                               | 48,0                          | 15,3                  | 35,0               | 18,0                   | 1542   |
| 2018          | 21,6                | 40,5                               | 26,7                          | 12,0                  | 30,2               | 14,9                   | 1714   |
| 2019          | 26,6                | 34,0                               | 33,3                          | 12,1                  | 43,9               | 16,2                   | 1986   |
| 2020          | 17,9                | 24,6                               | 37,5                          | 12,2                  | 32,8               | 14,5                   | 2270   |
| 2021          | 16,9                | 23,6                               | 30,4                          | 14,3                  | 41,4               | 16,0                   | 2588   |
| 2022          | 16,5                | 28,1                               | 29,6                          | 10,7                  | 38,6               | 13,4                   | 2916   |
| 2023          | 16,5                | 24,6                               | 23,9                          | 10,8                  | 30,5               | 13,0                   | 3409   |
| Antall i 2023 | 668                 | 69                                 | 67                            | 2510                  | 95                 |                        | 3409   |

#### **Hvor går sykepleierne som skifter jobb?**

Blant sykepleiere som er mobile, er det en noe høyere andel som bytter arbeidsgiver, men ikke tjenesteområde som ledere og leger (over). 28 prosent av sykepleiere i de kommunale helse- og omsorgstjenestene som forlot en stilling, gikk til en ny arbeidsgiver i samme tjenesteområde (tabell 4.14, uthevede tall). Den tilsvarende andelen på sykehusene er noe høyere (37 prosent).

Blant sykepleiere som forlater en jobb på sykehus, gikk 22 prosent til kommunale helse- og omsorgstjenester. Fra sykehusene gikk 1070 sykepleiere (15,5 prosent) til nye jobber i andre næringer (privat og offentlig sektor), mens 408 sykepleiere (16,5 prosent av de mobile fra andre næringer) gikk den andre veien.

Ser vi mobile sykepleiere i kommunale helse- og omsorgstjenester under ett, gikk halvparten til en ny stilling i samme sektor, tolv prosent til sykehusene. Det er med andre ord langt flere sykepleiere som går fra sykehus til kommunene enn omvendt.

15 prosent av de mobile gikk fra kommunal pleie og omsorg til andre sektorer (privat og offentlig), og omkring 22 prosent gikk ut av arbeidslivet. Det siste er to prosentpoeng høyere enn året før.

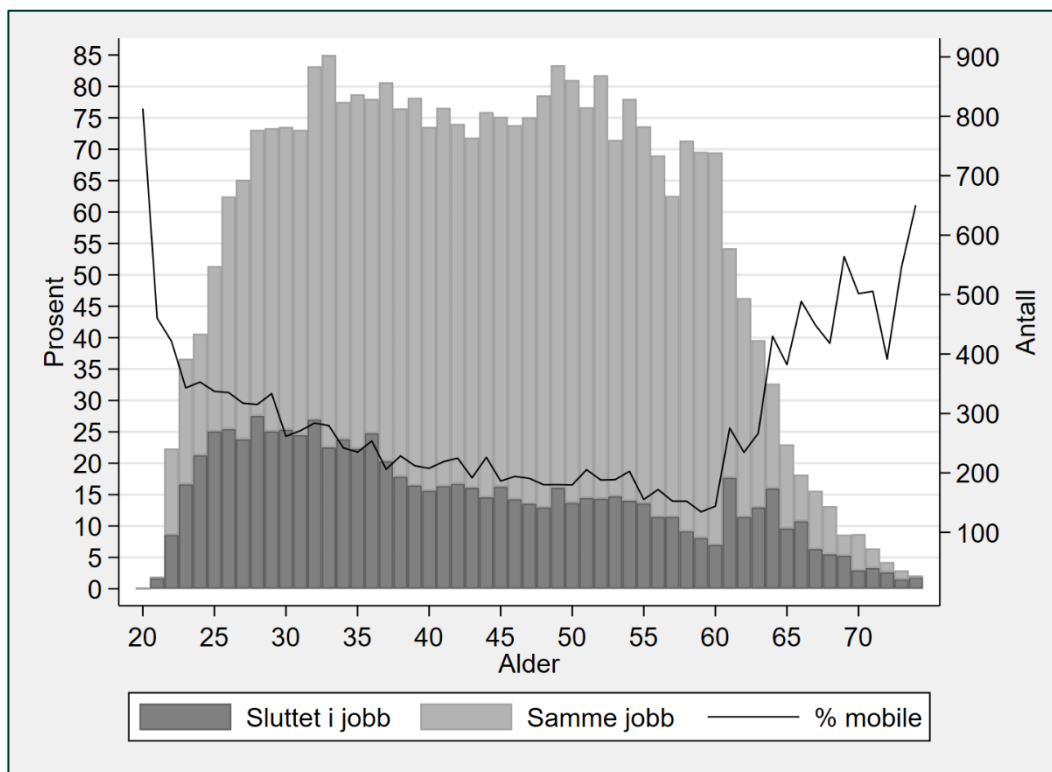
**Tabell 4.14. Mobile sykepleiere i 2023 etter hvilke tjenesteområder de gikk til i 2024. Prosent.**

|                              | Kommunale tjenester |                              |                         |                   |                 | Total |
|------------------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|-------|
|                              | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer |       |
| Helsetjenester               | <b>30,5</b>         | 6,2                          | 7,7                     | 8,5               | 7,7             | 10,4  |
| Pleie og omsorg, institusjon | 5,3                 | <b>25,4</b>                  | 16,0                    | 6,2               | 7,3             | 11,4  |
| Pleie og omsorg, hjemme      | 8,2                 | 18,0                         | <b>30,7</b>             | 7,3               | 9,6             | 13,9  |
| Sykehustjenester             | 10,5                | 14,6                         | 11,7                    | <b>36,9</b>       | 16,6            | 22,5  |
| Offentlig sektor, for øvrig  | 12,9                | 6,6                          | 8,5                     | 7,8               | 6,5             | 8,1   |
| Privat sektor <sup>1</sup>   | 6,6                 | 5,9                          | 6,7                     | 7,7               | 20,0            | 8,7   |
| Ikke i jobb                  | 26,1                | 23,4                         | 18,6                    | 25,7              | 32,2            | 24,9  |
| Sum                          | 100,0               | 100,0                        | 100,0                   | 100,0             | 100,0           | 100,0 |
| N                            | 2016                | 3136                         | 3301                    | 6900              | 2456            | 17809 |

<sup>1</sup> Som ikke er en del av kommunale helse- og omsorgstjenester eller sykehustjenester.

I figur 4.3 vises mobilitetsmønsteret blant sykepleierne i helse- og omsorgstjenestene mer detaljert etter alderskohorter samt antallet som henholdsvis ble værende i og forlot jobben sin. Hver søyle viser én alderskohort. Høyre akse viser antall ansatte i kohorten og venstre akse viser andel (prosent) mobile i den samme alderskohorten. Vi ser at antallet mobile sykepleiere er høyest rundt 30 års alder, for så å synke forholdsvis jevnt fram til de passerer 60 år. Andelen mobile synker på samme måte, men øker til ganske høye nivåer når pensjoneringsalderen er nådd.

**Figur 4.3. Mobilitet blant sykepleiere i helse- og omsorgstjenestene i norske kommuner i 2023.**



Som vi så over (tabell 4.14), er det en relativt liten andel av mobile sykepleiere som forlater de kommunale helse- og omsorgstjenestene og sykehusene helt. De fleste går til andre jobber innen helse- og sosialtjenester (tabell 4.15), men noen går også til offentlig administrasjon og til undervisningssektoren.

**Tabell 4.15. Viktigste destinasjonsnæringer blant sykepleiere i kommunale tjenester som byttet jobb i 2023, og som ikke gikk til en ny jobb i kommunale helse- og omsorgstjenester eller til et sykehus. Prosent. N = 1386.**

|                           | Kommunale tjenester |                              |                         |
|---------------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------|
|                           | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme |
| Offentlig administrasjon  | 21,8                | 22,9                         | 19,8                    |
| Undervisning              | 14,2                | 9,2                          | 9,4                     |
| Helse- og sosialtjenester | 41,1                | 30,1                         | 41,5                    |
| Annet                     | 22,9                | 37,8                         | 29,3                    |
| Sum                       | 100,0               | 100,0                        | 100,0                   |

#### Hvor jobber ulike sykepleierkull?

I tabell 4.16 ser vi på tjenesteområdene til de som jobbet som sykepleiere, og sammenlikner disse for kullene som avsluttet sykepleierstudiet i 2006, 2011 og 2016. Vi ser at andelen som ikke jobber i helsevesenet, er størst i de eldste kullene (henholdsvis 3,9,

5,6 og 6,5 prosent), og at andelen utenfor helsevesenet øker år etter år for alle kullene. Samlet er likevel andelen som jobber i øvrige næringer forholdsvis lav.

Vi finner noe av den samme trenden i de kommunale helsetjenestene. Som tallene indikerer, blir disse tjenesteområdene mer og mer populære ettersom fartstiden som sykepleier øker. Dette ser vi i alle kullene. Andelen i de kommunale helsetjenestene i 2016-kullet økte fra under tre prosent i 2017 til ti prosent i 2024. I 2024 jobbet tolv prosent av 2011-kullet og 16 prosent av 2006-kullet i de kommunale helsetjenestene.

Vi ser også at andelen som jobber på sykehus er høy, men at andelen synker med årene blant de to kullene utdannet i 2006 og 2011. Denne trenden vises foreløpig ikke like klart blant sykepleiere utdannet i 2016. Andelen sykepleiere som jobber i sykehus avtar med andre ord med sykepleiernes ansiennitet (og alder). Trenden er motsatt for de kommunale helsetjenestene og ved arbeidsplasser i andre næringer.

Andelen som jobbet i hjemmetjenestene, er forholdsvis stabil på tvers av utdanningskullene, men det har vært noe frafall fra de institusjonsbaserte omsorgstjenestene. Dette frafallet er ganske likt på tvers av utdanningskullene, noe som kan tyde på en generell reduksjon i antall sykepleierstillinger i det tjenesteområdet, i tråd med nedbyggingen av denne tjenesten de senere årene.

Tabell 4.16. Tjenesteområde blant sykepleiere. Etter tidspunkt for avsluttet sykepleierutdanning. Prosent.

| 2016-kullet |                 | Kommunale tjenester          |                         |                   |                 |       |
|-------------|-----------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|-------|
| År          | Helse-tjenester | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer | Total |
| 2017        | 2,7             | 21,5                         | 19,2                    | 53,7              | 2,9             | 3086  |
| 2018        | 3,7             | 19,9                         | 18,8                    | 54,4              | 3,3             | 3602  |
| 2019        | 3,2             | 19,6                         | 19,2                    | 54,8              | 3,1             | 3583  |
| 2020        | 4,5             | 19,3                         | 18,9                    | 54,1              | 3,2             | 3588  |
| 2021        | 6,1             | 18,2                         | 18,5                    | 53,7              | 3,5             | 3529  |
| 2022        | 7,0             | 17,4                         | 18,2                    | 53,4              | 4,0             | 3403  |
| 2023        | 8,3             | 16,8                         | 18,1                    | 52,8              | 4,0             | 3301  |
| 2024        | 10,2            | 16,4                         | 17,2                    | 52,3              | 3,9             | 3122  |
| 2011-kullet |                 | Kommunale tjenester          |                         |                   |                 |       |
| År          | Helse-tjenester | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer | Total |
| 2015        | 4,2             | 22,4                         | 18,3                    | 52,7              | 2,4             | 3137  |
| 2016        | 4,8             | 22,5                         | 17,8                    | 52,5              | 2,4             | 3131  |
| 2017        | 5,6             | 22,1                         | 18,5                    | 51,2              | 2,6             | 3077  |
| 2018        | 6,6             | 21,6                         | 18,2                    | 50,9              | 2,7             | 3013  |
| 2019        | 7,7             | 20,9                         | 17,8                    | 50,4              | 3,2             | 2976  |
| 2020        | 8,8             | 19,8                         | 18,4                    | 49,7              | 3,3             | 2900  |
| 2021        | 10,5            | 18,5                         | 17,5                    | 49,3              | 4,2             | 2836  |
| 2022        | 11,2            | 17,9                         | 17,8                    | 48,2              | 4,9             | 2708  |
| 2023        | 11,8            | 17,5                         | 18,0                    | 47,4              | 5,3             | 2595  |
| 2024        | 12,4            | 17,4                         | 17,3                    | 47,2              | 5,6             | 2499  |
| 2006-kullet |                 | Kommunale tjenester          |                         |                   |                 |       |
| År          | Helse-tjenester | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer | Total |
| 2015        | 6,3             | 22,0                         | 18,5                    | 49,2              | 4,0             | 3168  |
| 2016        | 8,2             | 22,0                         | 17,6                    | 48,1              | 4,1             | 3125  |
| 2017        | 9,3             | 21,1                         | 17,7                    | 47,2              | 4,7             | 3043  |
| 2018        | 10,3            | 20,3                         | 18,1                    | 46,6              | 4,7             | 2973  |
| 2019        | 11,1            | 19,3                         | 18,5                    | 46,0              | 5,2             | 2888  |
| 2020        | 12,4            | 18,7                         | 17,6                    | 45,2              | 6,2             | 2838  |
| 2021        | 13,6            | 18,5                         | 17,3                    | 44,6              | 6,0             | 2762  |
| 2022        | 14,4            | 18,0                         | 17,3                    | 44,0              | 6,3             | 2632  |
| 2023        | 15,2            | 17,5                         | 17,2                    | 43,8              | 6,3             | 2548  |
| 2024        | 15,8            | 17,0                         | 17,1                    | 43,6              | 6,5             | 2475  |

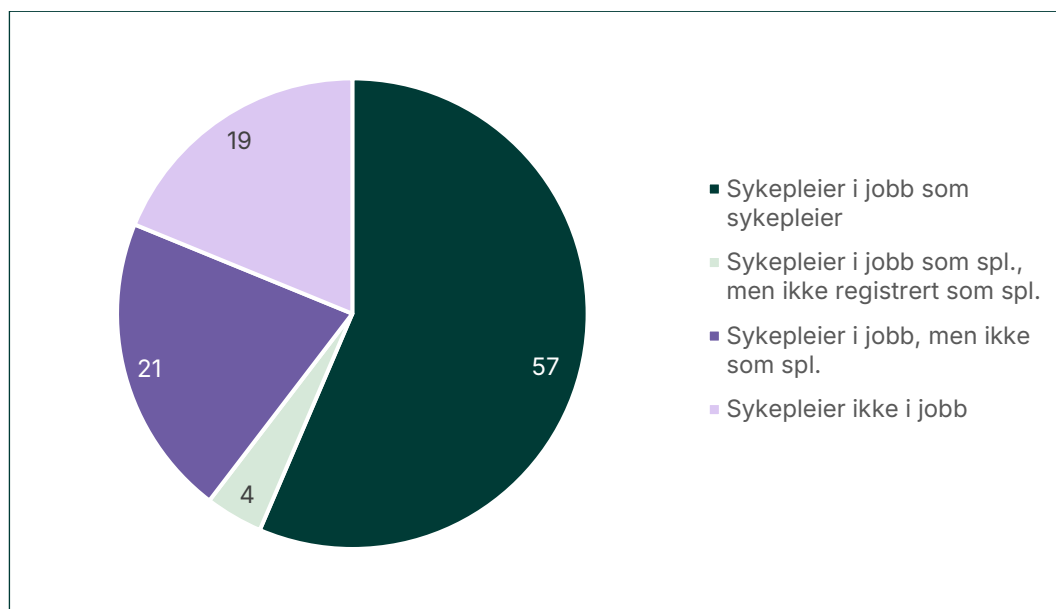


### Sykepleiere i og utenfor jobb som sykepleier

Når vi summerer opp antall personer som jobber som sykepleier og andre personer med sykepleierutdanning, finner vi at det er ganske mange av dem som ikke jobber som sykepleiere. I tillegg er det til enhver tid noen tusen som jobber som sykepleiere, men som ikke er registrert med sykepleierutdanning. Dette er trolig for det meste arbeidsinnvandrere og nordmenn med utdanning fra utlandet.

I 2024 var 154 721 personer enten registrerte sykepleiere i eller utenfor arbeidslivet, og noen jobbet som sykepleiere uten å være registrerte. 61 prosent (57 + 4) av disse jobber i en sykepleierstilling (grønnfargede sektorer i kakediagrammet, figur 4.4). 57 prosent er registrerte sykepleiere som jobber i en sykepleierstilling, og fire prosent jobber i sykepleierstilling uten å være registrerte sykepleiere. 21 prosent jobber, men ikke i en sykepleierstilling. 19 prosent av sykepleierne er ikke i jobb. Denne fordelingen var ganske lik fra året før (det vil si i 2023).

**Figur 4.4. Registrerte og ikke-registrerte i og utenfor jobb som sykepleier i 2024. N = 154721 (jamfør tabell 4.17).**



Tabell 4.17.a viser antall sykepleiere i og utenfor sykepleieryrket i årene fra 2015 til 2024. Tallene for 2024 er de samme som er vist i figur 4.4. Da var 94 279 i jobb som sykepleiere. Dette er 500 færre enn året før. 31 760 var i jobb som noe annet, mens 28 682 sto utenfor arbeidslivet.

Sykepleiere som er i jobb som sykepleiere uten å være formelt registrert med utdanning, er i hovedsak personer som har tatt sykepleierutdanning i utlandet og som dermed ikke er registrert med utdanningen i SSBs registre. Gruppen besto i 2024 av 6024 personer. Dette er en nedgang fra året før. Gruppen utgjør 6,3 prosent av alle som innehar en sykepleierstilling. Dette en liten andel av det totale antallet sykepleiere som innehar sykepleierstillinger. Men sammenliknet med antallet i 2015 er det en vekst på 27 prosent.

Antall sykepleiere totalt har på disse årene økt fra 134 000 til nesten 155 000. Dette er en økning på 15 prosent (tabell 4.17.a). Samtidig har avgangen fra yrket vært stor. I 2024

var 28 682 sykepleiere ikke i jobb. Det er 35 prosent flere enn for ti år siden. Det var bare en tredjedel av disse som var under 62 år, og i underkant av 20 prosent var under 50 år (jamfør vedleggsfigur 1). Dette underbygger inntrykket av at det ikke er en stor reserve av sykepleiere utenfor arbeidsstyrken (Hjemås & Syse, 2023).

Tabell 4.17.b viser andelen sykepleiere i og utenfor sykepleieryrket i årene fra 2015 til 2024. Den viser at sammensetningen av sykepleiere har endret seg litt. Først og fremst er andelen registrerte sykepleiere redusert fra 60 prosent i 2015 til 57 prosent i 2024. Samtidig har andelen som ikke er i jobb økt fra 16 til 19 prosent. Størrelsen på de andre sykepleiergruppene har ikke endret seg i forhold til de andre.

**Tabell 4.17.a. Antall sykepleiere og sykepleierutdannede i og utenfor sykepleieryrket.**

| År                         | Sykepleier i jobb som sykepleier | Sykepleier i jobb som sykepleier, men ikke registrert som spl. * | Sykepleier i jobb, men ikke som sykepleier | Sykepleier ikke i jobb | Total   |
|----------------------------|----------------------------------|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------|---------|
| 2015                       | 80 583                           | 4752                                                             | 27 526                                     | 21 190                 | 134 051 |
| 2016                       | 82 124                           | 4494                                                             | 28 165                                     | 22 200                 | 136 983 |
| 2017                       | 83 484                           | 4605                                                             | 28 507                                     | 23 293                 | 139 889 |
| 2018                       | 84 703                           | 4552                                                             | 29 379                                     | 24 268                 | 142 902 |
| 2019                       | 85 824                           | 4803                                                             | 29 904                                     | 25 349                 | 145 880 |
| 2020                       | 87 130                           | 4607                                                             | 30 115                                     | 26 233                 | 148 085 |
| 2021                       | 89 040                           | 5139                                                             | 31 452                                     | 25 791                 | 151 422 |
| 2022                       | 88 724                           | 5414                                                             | 32 858                                     | 27 089                 | 154 085 |
| 2023                       | 89 067                           | 5717                                                             | 33 493                                     | 28 233                 | 156 510 |
| 2024                       | 88 255                           | 6024                                                             | 31 760                                     | 28 682                 | 154 721 |
| Endring 2015–2024, antall  | 7672                             | 1272                                                             | 4234                                       | 7492                   | 20 670  |
| Endring 2015–2024, prosent | 9,5                              | 26,8                                                             | 15,4                                       | 35,4                   | 15,4    |

\* Trolig personer med utdanning fra utlandet og noen arbeidsinnvandrere.

**Tabell 4.17.b. Sykepleiere og sykepleierutdannede i og utenfor sykepleieryrket. Prosent.**

| År   | Sykepleier i jobb som sykepleier | Sykepleier i jobb som sykepleier, men ikke registrert som spl.* | Sykepleier i jobb, men ikke som sykepleier | Sykepleier ikke i jobb | Total   |
|------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------|---------|
| 2015 | 60,1                             | 3,5                                                             | 20,5                                       | 15,8                   | 134 051 |
| 2016 | 60,0                             | 3,3                                                             | 20,6                                       | 16,2                   | 136 983 |
| 2017 | 59,7                             | 3,3                                                             | 20,4                                       | 16,7                   | 139 889 |
| 2018 | 59,3                             | 3,2                                                             | 20,6                                       | 17,0                   | 142 902 |
| 2019 | 58,8                             | 3,3                                                             | 20,5                                       | 17,4                   | 145 880 |
| 2020 | 58,8                             | 3,1                                                             | 20,3                                       | 17,7                   | 148 085 |
| 2021 | 58,8                             | 3,4                                                             | 20,8                                       | 17,0                   | 151 422 |
| 2022 | 57,6                             | 3,5                                                             | 21,3                                       | 17,6                   | 154 085 |
| 2023 | 56,9                             | 3,7                                                             | 21,4                                       | 18,0                   | 156 510 |
| 2024 | 57,0                             | 3,9                                                             | 20,5                                       | 18,5                   | 154 721 |

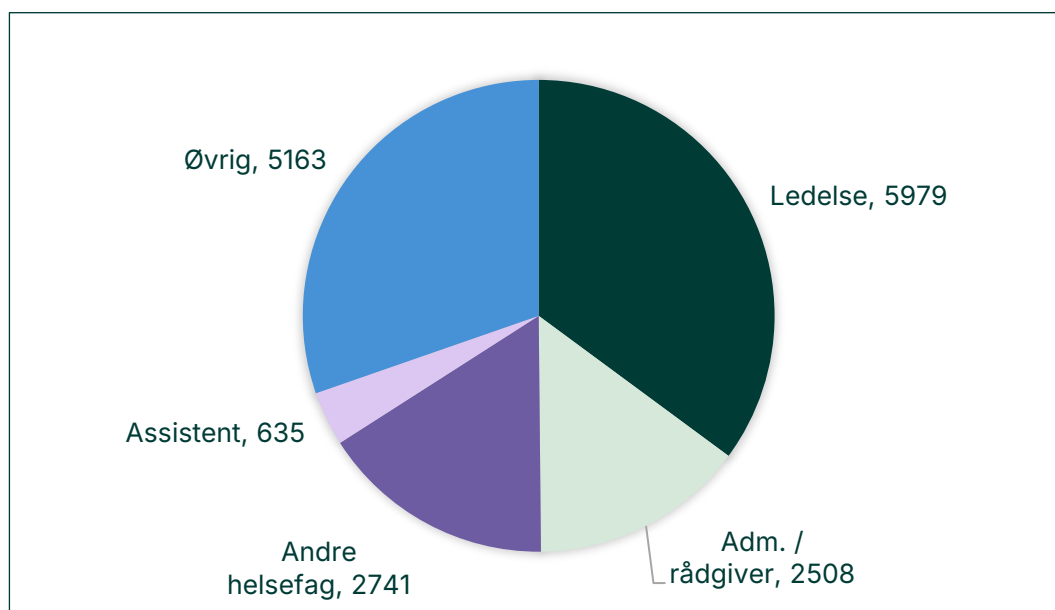
I 2024 var 31 760 sykepleiere i jobb, men ikke som sykepleiere. Av disse hadde 17 026 sykepleierelevante jobber i helse- og omsorgssektoren, men altså ikke som sykepleiere. I vedleggstabell 6 presenteres antall sykepleiere fordelt på 37 stillingsbetegnelser i helse- og omsorgstjenestene.

En sammenfattet versjon er gjengitt i figur 4.5. Den viser at 5979 sykepleiere, tilsvarende 35,1 prosent, har lederposisjoner i sektoren. 2741 sykepleiere, tilsvarende 16,1 prosent, jobber i andre fagstillinger, ofte som miljøterapeuter eller annet innen miljøarbeidertjenesten. 2508 sykepleiere (14,7 prosent) har ulike konsulent- og rådgiverstillinger, mens 635 går i rene assistentstillinger (3,7 prosent). Alle disse gruppene der sykepleiere jobber i andre stillinger, har økt fra 2023 til 2024 (vedleggstabell 6.b).

Den siste store gruppen består av 5163 sykepleiere (30,3 prosent) som har jobber i andre sektorer. Her jobber de blant annet med undervisning, rådgivning og administrasjon samt både sykepleiefaglige eller helt andre oppgaver innen offentlig og privat sektor. Denne andelen er blitt mindre.

Vi har ikke data som kan forklare hvorfor de yrkesaktive sykepleierne gjør disse valgene, men kan slå fast at de fleste sykepleierne jobber med sykepleierelevante oppgaver enten det er som ledere, lærere eller konsulenter i administrative stillinger eller som terapeuter eller assistenter innenfor klinisk rådgiving.

**Figur 4.5. Fordeling etter yrke blant sykepleiere som jobbet i helse- og sosialtjenester, men ikke som sykepleiere (kun de største gruppene). 2024. Se vedleggstabell 6a og b for en mer detaljert oversikt.**



#### **Avansert klinisk (allmenn)sykepleier i økende antall**

Avansert klinisk sykepleie (AKS) er en mastergradsutdanning som skal styrke utføringen av pasientnære og kliniske sykepleieoppgaver. De første mastergrad- og videreutdanningene i avansert klinisk sykepleie i Norge ble etablert rundt 2010. I 2020 ble det opprettet en nasjonal retningslinje for en ny utdanning i avansert klinisk *allmennsykepleie*. Denne masterutdanning skal gi en kompetanse som er særlig relevant for sykepleiefaglige oppgaver i de kommunale helse- og omsorgstjenestene.

Utdanningen skal gi en avansert breddekompetanse og kliniske ferdigheter på ekspertnivå, slik at sykepleieren kan yte helhetlig helsehjelp i en selvstendig rolle. De er ifølge Helsedirektoratet utdannet til å se helheten, både hos pasienten og i systemet. De skal kunne gjøre systematiske og kliniske undersøkelser og vurderinger, fungere som koordinatorer, og gi faglig støtte og veiledning til kollegaer. Formålet er å forebygge bedre, øke pasientsikkerheten og bidra til økt trygghet hos pasienter, pårørende og i det faglige fellesskapet.<sup>10</sup>

Ved utgangen av 2024 var det 574 AKS-utdannede sykepleiere i Norge (tabell 4.18). Omtrent halvparten av disse jobbet på sykehus, og en av fire jobbet utenfor helsevesenet i øvrige næringer. Tatt i betraktning av at AKS-retningen for allmennsykepleie er av nyere dato, er det som forventet ganske få som jobber i de kommunale pleie- og omsorgstjenestene. For mer informasjon om AKS-utdannede i kommunesektoren, se Jordell & Yssen (2025).

I 2019 var det 223 AKS-utdannede. Det tallet har doblet seg i løpet av de siste seks årene. I antall har veksten vært størst i sykehussektoren. De hadde også flest AKS-ansatte i 2019. I de kommunale pleie- og omsorgstjenestene er antall AKS-utdannede tredoblet.

<sup>10</sup> <https://www.helsedirektoratet.no/tema/kompetanseloft-2025/avansert-klinisk-sykepleie-aks>.

De fleste AKS-utdannede i kommunen jobber i institusjoner eller i hjemmetjenesten. Jordell & Yssen (2025) fant at et flertall av de AKS-utdannede som jobber i kommunal helsetjeneste, er ansatt i legetjenesten, enten på legevakt eller legekontor.

**Tabell 4.18. Fordeling av AKS-utdannede i de kommunale helse- og omsorgstjenestene. Etter år.**

|                            | Kommunale tjenester |                              |                         |                   |                 | Sum alle |
|----------------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|----------|
|                            | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer |          |
| 2019 antall                | 6                   | 18                           | 20                      | 127               | 52              | 223      |
| 2020 antall                | 14                  | 30                           | 24                      | 155               | 69              | 292      |
| 2021 antall                | 17                  | 34                           | 41                      | 186               | 86              | 364      |
| 2022 antall                | 24                  | 39                           | 51                      | 219               | 104             | 437      |
| 2023 antall                | 30                  | 53                           | 66                      | 307               | 122             | 578      |
| 2024 antall                | 32                  | 50                           | 65                      | 294               | 133             | 574      |
| 2024 prosent               | 5,6                 | 8,7                          | 11,3                    | 51,2              | 23,2            | 100,0    |
| Endring 2019–2024, antall  | 26                  | 32                           | 45                      | 167               | 81              | 351      |
| Endring 2019–2024, prosent | 433,3               | 177,8                        | 225,0                   | 131,5             | 155,8           | 157,4    |

### **AKS-utdannedes mobilitet**

De fleste AKS-utdannede er, som nevnt, utdannet relativt nylig. En god del er derfor antakelig nytilsatte i stillingene, selv om enkelte også kan ha beholdt sin tidligere stilling mens de tok AKS-utdanning. Av den grunn forventer vi noe høyere mobilitet blant AKS-utdannede enn blant andre sykepleiere. På den andre side kan AKS-utdanningen kanskje også bidra til at sykepleierne blir lenger i stillingen, da utdanningen gir dem større mulighet til å utvikle en mer faglig spennende jobb.

I tabell 4.19 vises en oversikt over mobile AKS-utdannede i årene 2019–2023. Den viser at omtrent en av seks er mobile. Mobiliteten var lavest i 2024 og aller lavest i sykehusene.

**Tabell 4.19. Andel mobile blant AKS-utdannede. Etter år. Prosent. N: Se tabell 4.17.**

| År                    | Kommunale tjenester |                              |                         |                   |                 | Total |
|-----------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|-------|
|                       | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer |       |
| AKS 2019              | 33,3                | 27,8                         | 35,0                    | 12,6              | 13,5            | 16,6  |
| AKS 2020              | 28,6                | 36,7                         | 29,2                    | 16,1              | 21,7            | 21,2  |
| AKS 2021              | 17,6                | 17,6                         | 22,0                    | 15,6              | 24,4            | 18,7  |
| AKS 2022              | 8,3                 | 25,6                         | 27,5                    | 11,9              | 17,3            | 16,0  |
| AKS 2023              | 16,7                | 24,5                         | 18,2                    | 12,4              | 18,9            | 15,7  |
| Alle sykepleiere 2023 | 19,0                | 21,1                         | 22,5                    | 15,1              | 38,4            | 19,4  |

### Vernepleiere

Vernepleierne har høyskoleutdanning og jobber innenfor flere ulike deler av de kommunale og statlige helse- og omsorgstjenestene. Deres kjerneoppgaver er å veilede og tilrettelegge for mennesker med fysiske, psykiske eller sosiale funksjonsnedsettelse. Personer med utviklingshemming er en særlig sentral målgruppe. Mange vernepleiere vil derfor være å finne i miljø- og boveiledertjenester, ofte i såkalte gruppeboliger.

45 prosent av vernepleierne jobber i tjenester som ikke dekkes av den tjenesteinndelingen som benyttes i rapporten, og bygger på KOSTRAs funksjonskoder 253 og 254.<sup>11</sup>

I tabell 4.20 er vernepleierne fordelt på funksjonsområdene i KOSTRA. 2112 (10,2 prosent) jobber i «øvrige næringer». Sammenliknet med tallene fra i fjor (2023), har det skjedd en betydelig økning av antall vernepleiere i F 234 Aktivisering av eldre og funksjonshemmede og F 254 Pleie og omsorg i hjemmet.

<sup>11</sup> Funksjonskode 254 ble i 2024 erstattet av F 257 Hjemmetjenester – personellbase knyttet til bofelleskap/samlokaliserte omsorgsboliger og F 258 Hjemmetjenester – ambulerende virksomhet med mer.

**Tabell 4.20 Vernepleiere i 2024 fordelt på KOSTRAs funksjonsområder.**

|                                            | Antall | Prosent |
|--------------------------------------------|--------|---------|
| 232 Forebygging, helsestasjon og skole     | 74     | 0,3     |
| 233 Annet forebyggende helsearbeid         | 630    | 2,9     |
| 234 Aktivisering eldre og funksjonshemmede | 1200   | 5,5     |
| 241 Diagnose behandling og rehabiliter     | 188    | 0,9     |
| 253 Pleie og omsorg hjelp i institusjon    | 2016   | 9,3     |
| 254 Pleie og omsorg hjelp i hjemmet        | 9629   | 44,5    |
| 900 Sykehustjenester                       | 2150   | 9,9     |
| 930 Andre helsetjenester                   | 44     | 0,2     |
| 940 Annen pleie og omsorg                  | 2276   | 10,5    |
| 950 Andre sosialtjenester uten botilbud    | 1257   | 5,8     |
| Øvrige næringer                            | 2182   | 10,1    |
| Total                                      | 21 646 | 100,0   |

### Stor prosentvis økning

I 2024 var det registrert 21 646 vernepleiere. Det er 6674 flere enn i 2015. Det innebærer at antall vernepleiere i løpet av denne perioden har økt med 45 prosent (tabell 4.21). Det tilsvarer en årlig vekst på 4,5 prosent.

I 2024 jobbet 9629 vernepleiere med pleie- og omsorgstjenester i hjemmet. Enkelte vernepleiere jobber både i sykehjem og hjemmesykepleien, men den største gruppen som jobber i pleie- og omsorgssektoren, yter tjenester til personer med utviklingshemming i deres hjem, som ofte er organisert som gruppeboliger. 9629 tilsvarer 44,5 prosent av alle vernepleiere.

Som vi har sett for andre yrkesgrupper, er de kommunale helsetjenestene et ganske lite tjenesteområde. Men det har hatt stor vekst. Dette gjelder for vernepleiere også. En økning på 378 vernepleiere innebærer en vekst på 73,5 prosent.

Vi har sett at tjenesteomfanget i kommunale institusjoner (sykehjem) har gått ned og med det også sysselsettingen. Dette gjelder for de aller fleste yrkesgruppene. Men her skiller vernepleierne seg ut som en av de få yrkesgruppene hvor det faktisk har vært en vekst i antall sysselsatte helt fram til 2022. I 2023 var det liten nedgang, men den fortsatte ikke i 2024.

Ti prosent av vernepleiere jobber i sykehus. Det utgjør 2150 personer, noe som er 148 flere enn i 2022 og 440 flere enn i 2015. Det tilsvarer en økning over ti år på 25,7 prosent. Selv med en så stor økning, er sykehusene det området som har hatt den minste økningen av ansatte vernepleiere.

Som det også går fram av tabell 4.21, jobber 32,1 prosent av vernepleierne i øvrige næringer.<sup>12</sup> Dette utgjør 6438 vernepleiere, og det er en økning på 32,1 prosent fra 2015.

**Tabell 4.21. Antall vernepleiere i ulike sektorer fra 2015 til 2024. Antall og prosent.**

|                            | Kommunale tjenester |                              |                         |                   |                 |          |
|----------------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|----------|
|                            | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer | Sum alle |
| 2015                       | 514                 | 1497                         | 6504                    | 1710              | 4747            | 14 972   |
| 2016                       | 568                 | 1553                         | 6906                    | 1718              | 5064            | 15 809   |
| 2017                       | 622                 | 1583                         | 7360                    | 1780              | 5242            | 16 587   |
| 2018                       | 657                 | 1685                         | 7806                    | 1817              | 5676            | 17 641   |
| 2019                       | 695                 | 1782                         | 8105                    | 1827              | 5684            | 18 093   |
| 2020                       | 752                 | 1919                         | 8436                    | 1833              | 5831            | 18 771   |
| 2021                       | 884                 | 1960                         | 8740                    | 1960              | 5863            | 19 407   |
| 2022                       | 871                 | 2084                         | 9009                    | 2002              | 6212            | 20 178   |
| 2023                       | 901                 | 2013                         | 9313                    | 2144              | 6438            | 20 809   |
| 2024                       | 892                 | 2016                         | 9629                    | 2150              | 6959            | 21 646   |
| Andel i 2024               | 4,1                 | 9,3                          | 44,5                    | 9,9               | 32,1            | 100,0    |
| Endring 2015–2024, antall  | 378                 | 519                          | 3125                    | 440               | 2212            | 6674     |
| Endring 2015–2024, prosent | 73,5                | 34,7                         | 48,0                    | 25,7              | 46,6            | 44,6     |

### Vernepleiernes mobilitet

Vernepleierne har en mobilitetsrate på 24,7 prosent. Dette er høyere enn for sykepleierne, men lavere enn legene. Mobilitetsraten har vært stabil over hele perioden fra 2015 til 2023 (tabell 4.22).

Ut fra det vi har sett så langt, er ansatte i sykehusene de mest stabile. Dette gjelder også blant vernepleierne. Med en mobilitetsrate på 17,7 ligger mobiliteten godt under nivået blant andre vernepleierne, men fortsatt litt over sykehusansatte sykepleiere. Mobiliteten er høyest blant vernepleiere i kommunale og institusjonsbaserte pleie- og institusjonstjenester.

<sup>12</sup> Følgende funksjonsområder inngår i kategorien øvrige næringer: F 930 Andre helsetjenester, F 940 Annen pleie og omsorg, F 950 Andre sosialtjenester uten botilbud og F 234 Aktivisering eldre og funksjonshemmede.



**Tabell 4.22. Andel av vernepleiere som sluttet. Etter år. Prosent. N: Se tabell 4.21.**

| År   | Kommunale tjenester |                              |                         |                   |                 | Total |
|------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|-------|
|      | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer |       |
| 2015 | 29,8                | 28,6                         | 23,9                    | 20,2              | 27,4            | 25,3  |
| 2016 | 20,4                | 29,5                         | 24,1                    | 16,8              | 26,0            | 24,3  |
| 2017 | 24,0                | 27,5                         | 24,9                    | 20,6              | 26,3            | 25,1  |
| 2018 | 21,2                | 24,2                         | 24,0                    | 17,5              | 26,6            | 24,1  |
| 2019 | 30,5                | 26,5                         | 25,3                    | 17,5              | 25,8            | 25,0  |
| 2020 | 22,9                | 26,3                         | 24,6                    | 16,2              | 26,9            | 24,6  |
| 2021 | 27,6                | 27,3                         | 24,7                    | 19,9              | 26,5            | 25,2  |
| 2022 | 29,3                | 28,9                         | 24,2                    | 17,2              | 28,0            | 25,4  |
| 2023 | 22,9                | 28,3                         | 25,0                    | 17,7              | 25,7            | 24,7  |

#### **Hvor går de mobile vernepleierne?**

55,6 av de mobile vernepleierne går til kommunale pleie- og omsorgstjenester i hjemmet eller til øvrige næringer (tabell 4.23).

Tabell 4.23 viser at hver tredje mobile vernepleier forlot den kommunale helse- og omsorgssektoren og sykehusene og gikk til andre offentlige tjenester eller øvrige næringer. Som vist over, betyr ikke dette at de nødvendigvis endrer yrke og arbeidsoppgaver, men at de utfører oppgavene hos andre offentlige eller private tjenesteleverandører.

Det er få av de mobile vernepleierne som velger å gå til sykehus eller kommunale helse-tjenester, som i utgangspunktet sysselsetter 14,6 prosent av vernepleierne. 3,9 prosent går til helsetjenestene mens 5,8 prosent av de mobile går til sykehusene.

Når det gjelder yrkesaktives utgang fra arbeidslivet, er det ganske store variasjoner mellom tjenesteområdene. Blant vernepleiere sysselsatt i sykehus er avgangsandelen på 16 prosent. Avgangstallene i pleie- og omsorgstjenestene er litt lavere og ligger på det samme som i 2022, 14 prosent (Nielsen & Moland, 2024). Alt i alt utmerker vernepleierne seg med å ha en lavere utgang fra arbeidslivet enn de andre yrkesgruppene vi ser på.

**Tabell 4.23. Andel av mobile vernepleiere i 2023 etter tjeneste/næring i 2024. Prosent.**

|                              | Kommunale tjenester |                              |                         |                   |                 |          |
|------------------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|----------|
|                              | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer | Sum alle |
| Helsetjenester               | 12,6                | 2,6                          | 3,2                     | 6,4               | 3,0             | 3,7      |
| Pleie og omsorg, institusjon | 6,8                 | 14,3                         | 8,5                     | 2,1               | 3,5             | 7,0      |
| Pleie og omsorg, hjemme      | 20,4                | 34,5                         | 38,7                    | 16,6              | 14,1            | 28,0     |
| Sykehustjenester             | 2,4                 | 5,3                          | 4,3                     | 27,0              | 3,4             | 5,7      |
| Offentlig sektor, for øvrig  | 29,1                | 20,8                         | 19,2                    | 21,7              | 42,9            | 27,6     |
| Privat sektor <sup>1</sup>   | 10,7                | 9,0                          | 10,3                    | 11,2              | 15,9            | 12,0     |
| Ikke i jobb                  | 18,0                | 13,6                         | 15,8                    | 15,0              | 17,1            | 16,0     |
| Sum                          | 100,0               | 100,0                        | 100,0                   | 100,0             | 100,0           | 100,0    |
| Antall                       | 206                 | 568                          | 2314                    | 374               | 1644            | 5106     |
| Andel                        | 4,0                 | 11,1                         | 45,3                    | 7,3               | 32,2            | 100,0    |

<sup>1</sup> Som ikke er en del av kommunale helse- og omsorgstjenester eller sykehustjenester.

Over halvparten av vernepleierne som forlot den kommunale helse- og omsorgssektoren og sykehusene gikk til andre helse- og sosialtjenester (tabell 4.24). I tillegg gikk en del over til undervisning og offentlig administrasjon. Sammenliknet med sykepleierne, går en høyere andel av vernepleierne til undervisning, mens betydelig færre går til offentlig administrasjon.

**Tabell 4.24. Viktigste destinasjonsnæringer blant vernepleiere som byttet jobb i 2023, og som ikke gikk til en ny jobb i kommunale helse- og omsorgstjenester eller til et sykehus. Prosent.**

|                           | Kommunale tjenester |                              |                         |
|---------------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------|
|                           | Helsetjenester      | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme |
| Offentlig administrasjon  | 10,6                | 6,4                          | 10,2                    |
| Undervisning              | 16,5                | 32,4                         | 23,7                    |
| Helse- og sosialtjenester | 63,5                | 49,1                         | 51,4                    |
| Annet                     | 9,4                 | 12,1                         | 14,7                    |
| Sum                       | 100                 | 100                          | 100                     |

## Helsefagarbeidere

Helsefagarbeidere jobber i kommunale og private hjemmetjenester og sykehjem, på sykehus, i rusomsorgen, innen psykiatrien og i boliger for personer med fysisk eller psykisk funksjonsnedsettelse. Helsefagarbeideren kan også jobbe på opptrenings- og behandlingssentre og i skolen med barn eller ungdom som har behov for ekstra hjelp.<sup>13</sup>

Helsefagarbeiderne utgjør den desidert største yrkesgruppen i de kommunale helse- og omsorgstjenestene. Her er de nesten dobbelt så mange som sykepleierne, seks ganger så mange som vernepleierne og 14 ganger så mange som legene.

### Svak vekst

I 2024 var det registrert 96 922 yrkesaktive helsefagarbeidere i Norge. Det er litt mindre enn året før, men fortsatt litt flere enn tallet på sykepleiere. Nesten 80 prosent jobber i kommunale helse- og omsorgstjenester. Fra 2015 til 2024 har antall helsefagarbeidere økt med 4,3 prosent (tabell 4.25). Dette tilsvarer en gjennomsnittlig årlig økning på 0,6 prosent, noe som er en betydelig lavere sysselsettingsvekst enn i de andre yrkesgruppene. Nedbyggingen av de kommunale institusjonstjenestene har ført til 2626 færre helsefagarbeidere innen dette tjenesteområdet fra 2015 til 2024. Samtidig har oppbyggingen av hjemmebaserte tjenester gitt en vekst på 5428 helsefagarbeidere. Økningen var særlig stor fra 2022 til 2023, mens antallet gikk litt ned i 2024.

Sykehusene er det tjenesteområdet der helsefagarbeiderandelen fram til 2020 gikk mest ned. Fra 2022 har antallet helsefagarbeidere ved sykehusene økt noe. Alt i alt er antallet på ti år redusert med ti prosent. Noe av nedgangen kan ha å gjøre med at pasienter skrives tidligere ut fra sykehusene og at pleieoppgaver som tidligere ble utført på sykehusene nå utføres i kommunene. Den lille oppgangen de siste årene, kan være en følge av det gryende arbeidet med ny oppgavedeling som gjøres ved sykehusene (Jordell, Yssen & Moland, 2025).

12 975 helsefagarbeidere jobbet i 2024 utenfor kommunale helse- og omsorgstjenester og sykehustjenester. Dette er 1358 (13,4 prosent) flere enn i 2015, men 792 færre enn i 2022. Som for vernepleierne, antar vi at de fleste jobber med helse- og omsorgstjenester i andre områder av statlig og privat sektor.

**Tabell 4.25. Antall helsefagarbeidere i årene 2015 til 2024.**

|      | Kommunale tjenester |                              |                         |                   |                 | Sum alle |
|------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|----------|
|      | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer |          |
| 2015 | 1732                | 34 813                       | 36 516                  | 8270              | 11 617          | 92 948   |
| 2016 | 1974                | 34 209                       | 36 607                  | 7959              | 12 429          | 93 178   |
| 2017 | 1973                | 33 801                       | 37 623                  | 7556              | 12 897          | 93 850   |
| 2018 | 2125                | 33 513                       | 38 432                  | 7352              | 13 163          | 94 585   |

<sup>13</sup> Utdrag fra Fagforbundets omtale av helsefagarbeideren. «Til ledere og ansatte med personalansvar. Hva kan en helsefagarbeider gjøre?» Fagforbundet, 2020.

|                            | Kommunale tjenester |        |        |       |        |        |
|----------------------------|---------------------|--------|--------|-------|--------|--------|
| 2019                       | 2134                | 33 630 | 39 091 | 7065  | 13 531 | 95 451 |
| 2020                       | 2265                | 33 281 | 39 763 | 6955  | 13 335 | 95 599 |
| 2021                       | 2613                | 32 983 | 40 466 | 7027  | 13 461 | 96 550 |
| 2022                       | 2422                | 32 599 | 40 779 | 7224  | 13 767 | 96 791 |
| 2023                       | 2354                | 32 300 | 42 157 | 7239  | 13 156 | 97 206 |
| 2024                       | 2375                | 32 187 | 41 944 | 7441  | 12 975 | 96 922 |
| Andel i 2024               | 2,5                 | 33,2   | 43,3   | 7,7   | 13,4   | 100,0  |
| Endring 2015–2024, antall  | 643                 | –2626  | 5428   | –829  | 1358   | 3974   |
| Endring 2015–2024, prosent | 37,1                | –7,5   | 14,9   | –10,0 | 11,7   | 4,3    |

### Helsefagarbeidernes mobilitet

Helsefagarbeiderne har en mobilitetsrate på 24,5 prosent. Dette er tre prosentpoeng mer enn i 2015 (tabell 4.26). I årene mellom har mobiliteten vært noe høyere, med en topp på 26,2 prosent i 2019. Mobiliteten har gjennomgående vært høyest blant helsefagarbeiderne som jobber i øvrige næringer. Der har gjennomsnittet ligget på 36 prosent de siste ni årene.

Helsefagarbeiderne i kommunale helsetjenester er en litt mindre gruppe, men også her har mobiliteten i perioder vært høy. I 2023 lå den på 34,4 prosent, mens den var nede i 23,8 i 2015. Det siste året har mobiliteten blant helsefagarbeidere gått kraftig ned og nærmer seg nivået i 2015–2016.

**Tabell 4.26. Andel av helsefagarbeidere som sluttet. Etter år. Prosent. N: se tabell 4.25.**

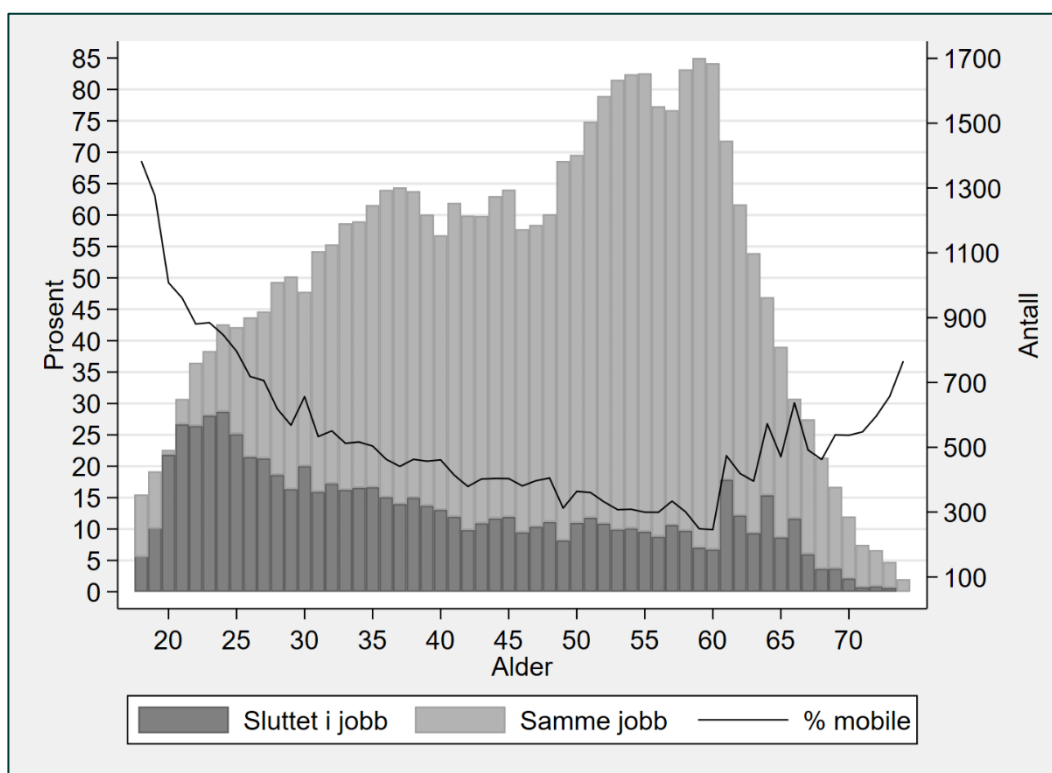
|      | Kommunale tjenester |                              |                         |                   |                 |       |
|------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|-------|
| År   | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer | Total |
| 2015 | 23,8                | 18,4                         | 22,2                    | 18,1              | 31,3            | 21,6  |
| 2016 | 26,8                | 19,0                         | 21,5                    | 19,3              | 34,3            | 22,2  |
| 2017 | 26,2                | 19,8                         | 23,5                    | 19,3              | 34,1            | 23,4  |
| 2018 | 25,4                | 19,3                         | 21,2                    | 20,8              | 35,6            | 22,6  |
| 2019 | 31,0                | 21,7                         | 25,3                    | 21,7              | 42,0            | 26,2  |
| 2020 | 25,3                | 21,3                         | 22,6                    | 20,7              | 35,5            | 23,9  |
| 2021 | 34,1                | 22,1                         | 23,5                    | 21,3              | 38,3            | 25,2  |
| 2022 | 34,4                | 22,3                         | 22,6                    | 23,1              | 37,5            | 25,0  |
| 2023 | 26,3                | 21,0                         | 24,1                    | 22,4              | 35,6            | 24,5  |

Den heltrukne linjen i figur 4.6 viser mobiliteten blant helsefagarbeidere i 2023 etter alder. Antallet mobile, er høyest blant de yngste og synker deretter for så å gjøre et hopp ved pensjoneringsalder. Dermed er andelen mobile synkende fram til de har passert 60 år, hvorpå den øker tydelig. De lyse søylene i figur 4.6 viser at helsefagarbeiderne i de store alderskohortene mellom 50 og 60 år er særlig stabile.

Når årskullene fra 50 år og oppover er så store sammenliknet med de yngre årskullene, tilsier det at det kan bli en betydelig reduksjon i antallet helsefagarbeidere om noen få år når disse når pensjonsalder.

Vi ser at de yngre årskullene med helsefagarbeidere er relativt små sammenliknet med de eldre årskullene. Det betyr at det er relativt få unge som kan ta over for alle de eldre som pensjoneres. Dermed vil vi kunne få en reduksjon i antall helsefagarbeidere istedenfor den veksten vi trenger i møte med et økende antall personer med behov for pleie- og omsorgstjenester. Samtidig rekrutteres det ganske bredt aldersmessig til helsefagarbeideryrket i og med at en del tar fagbrevet i voksen alder.

**Figur 4.6. Mobilitet blant helsefagarbeidere i helsetjenesten og pleie- og omsorgstjenestene i norske kommuner i 2023.**



#### Hvor går mobile helsefagarbeidere?

Vi har sett at antall helsefagarbeidere har variert ganske mye mellom de ulike tjenestemrådene de siste åtte årene. Tabell 4.27 viser hvor helsefagarbeiderne som sluttet i en stilling i 2023 gikk. Det kanskje mest slående er den store andelen på 27,4 prosent som forlot yrkeslivet. Dette er en langt større andel enn i de andre yrkene vi omtaler i dette kapitlet. Med tanke på at antall nye helsefagarbeiderstillinger er lavt sammenliknet med utviklingen i sektoren for øvrig, og at helsefagarbeiderne har en viktig rolle som blir

enda viktigere i arbeidet med å fordele personalressursene bedre (ny oppgavedeling), er dette foruroligende.

Blant de som forlot en stilling i sykehusene, gikk 30,8 prosent helt ut av yrkeslivet samtidig som 24,9 prosent gikk til et annet sykehus.

De fleste helsefagarbeiderne jobber i omsorgstjenestene, og det er også dit mange går når de bytter jobb. Ut fra tallene om vekst i hjemmetjenester og reduksjoner på sykehjemmene, forventer vi at flere helsefagarbeidere flytter fra sykehjem og andre institusjonstjenester til hjemmetjenester enn omvendt. Dette får vi bekreftet. Tabell 4.27 viser at 26,2 prosent av de som forlot en sykehjemsstilling gikk til hjemmetjenestene mens bare 14,9 prosent gikk den andre veien.

**Tabell 4.27. Andel av helsefagarbeidere som sluttet i en stilling i 2023 og hvilke tjenesteområder de gikk til i 2024. Prosent.**

|                              | Kommunale tjenester |                                    |                               | Sykehus-<br>tjenester | Øvrige<br>næringer | Total  |
|------------------------------|---------------------|------------------------------------|-------------------------------|-----------------------|--------------------|--------|
|                              | Helse-<br>tjenester | Pleie og<br>omsorg,<br>institusjon | Pleie og<br>omsorg,<br>hjemme |                       |                    |        |
| Helsetjenester               | 9,1                 | 1,6                                | 2,3                           | 2,5                   | 1,6                | 2,1    |
| Pleie og omsorg, institusjon | 10,7                | 22,2                               | 14,9                          | 8,5                   | 10,9               | 15,6   |
| Pleie og omsorg, hjemme      | 18,5                | 26,2                               | 33,0                          | 14,1                  | 17,5               | 26,4   |
| Sykehustjenester             | 9,4                 | 7,1                                | 5,1                           | 24,9                  | 2,6                | 6,6    |
| Offentlig sektor, for øvrig  | 12,4                | 7,1                                | 9,9                           | 9,8                   | 18,0               | 10,8   |
| Privat sektor <sup>1</sup>   | 13,0                | 6,4                                | 10,0                          | 9,4                   | 20,6               | 11,1   |
| Ikke i jobb                  | 26,8                | 29,4                               | 24,9                          | 30,8                  | 28,8               | 27,4   |
| Sum                          | 100,0               | 100,0                              | 100,0                         | 100,0                 | 100,0              | 100,0  |
| N                            | 615                 | 6713                               | 10 061                        | 1605                  | 4633               | 23 627 |

<sup>1</sup> Som ikke er en del av kommunale helse- og omsorgstjenester eller sykehustjenester.

Som vi har sett ved de andre yrkesgruppene, går også helsefagarbeiderne som forlater kommunale helse- og omsorgstjenester og sykehus i hovedsak til andre helse- og sosialtjenester, offentlig administrasjon og til undervisning (tabell 4.28). Sammenliknet med syke- og vernepleiere går imidlertid flere til gruppen «annet» og færre til undervisning og offentlig administrasjon.

**Tabell 4.28. Viktigste destinasjonsnæringer blant helsefagpleiere som byttet jobb i 2023, og som ikke gikk til en ny jobb i kommunale helse- og omsorgstjenester eller til et sykehus. Prosent.**

|                           | Kommunale tjenester |                              |                         |
|---------------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------|
|                           | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme |
| Offentlig administrasjon  | 8,4                 | 11,1                         | 8,8                     |
| Undervisning              | 9,6                 | 14,4                         | 16,3                    |
| Helse- og sosialtjenester | 41,9                | 35,5                         | 39,9                    |
| Annet                     | 40,1                | 39                           | 35                      |
| Sum                       | 100                 | 100                          | 100                     |

### Yrkesutøvere i stillinger uten krav til formell helse- og sosialfaglig utdanning

I KOSTRA er yrker uten krav til formell helse- og sosialfaglig utdanning kategorisert i 21 grupper. Disse er gjengitt i vedlegg 8 om definisjoner. I tabell 4.29 har vi slått de 21 utdanningskategoriene sammen til fem grupper. Den minste gruppen består av assistenter som jobber på ambulanse og ulike medisinske tekniske enheter for røntgen, EEG, hørsel og syn. Derest følger assistenter i ulike psykiatri- og rustilbud. Gruppen, assistenter i ulike typer av hjemmebaserte tjenester, teller 8047. Litt flere, nærmere bestemt 8670, er miljøarbeidere og assistenter som yter tjenester til personer med psykisk utviklingshemming. Den desidert største gruppen består av 56 809 pleieassistenter og pleiemedhjelpere som jobber i eldreomsorgen.

**Tabell 4.29. Ansatte i yrker uten krav til formell helse- og sosialfaglig utdanning fordelt på fem grupper. 2024.**

| Tjenestetype                                                      | Antall |
|-------------------------------------------------------------------|--------|
| Ambulanse, EEG, røntgen, mm.                                      | 170    |
| Psykiatri/rus                                                     | 428    |
| Hjemmehjelp, personlig assistent                                  | 8047   |
| Miljøarbeid, tjenester til personer med psykisk utviklingshemming | 8670   |
| Pleieassistent, pleiemedhjelper mm.                               | 56 809 |
| Alle                                                              | 74 124 |

I 2024 var det registrert 74 124 personer i yrker som ikke krever helse- og sosialfaglig utdanning, for enkelthets skyld kalt ufaglærte. Dette er 7866 flere enn i 2015. Ut fra en (tidligere) rådende personalpolitikk om at ufaglærte ikke skal bli fast ansatt, er dette svært høye tall. De siste to årene har det imidlertid skjedd et skifte i denne personalpolitikken. Mens antall ufaglærte tidligere langt på vei var en uuntendert følge av at vikarer og ekstrasjelpere som opparbeidet seg (uønskede) rettigheter til faste stillinger, er

rekruttering og bruk av ufaglærte nå i ferd med å bli en del av en intendert personalpolitikk (Moland, 2024; Bråthen & Mogstad, 2025).

83 prosent i disse yrkesgruppene jobber i kommunale pleie- og omsorgstjenester (tabell 4.30). Den største veksten i antall ufaglærte har funnet sted i de hjemmebaserte tjenestene. I 2024 var antallet i hjemmetjenestene 6349 (19,7 prosent) høyere enn i 2015.

De kommunale helsetjenestene har kun ansatt 1112 ufaglærte. Dette er 19,8 prosent mer enn i 2015, men betydelig mindre enn i koronaåret 2021.

Sykehussektoren har 5938 ufaglærte. Dette er 22,2 prosent flere enn i 2015 og en økning i andel ufaglærte som er omtrent dobbelt så høy som ellers i arbeidslivet.

**Tabell 4.30. Antall yrkesutøvere som yter helse- og sosialtjenester uten formell helse- og sosialfaglig utdanning i årene fra 2015 til 2024. Alle sektorer inkludert.**

|                            | Kommunale tjenester |                              |                         |                   |                 | Sum alle |
|----------------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|----------|
|                            | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer |          |
| 2015                       | 928                 | 21 955                       | 32 269                  | 4858              | 6248            | 66 258   |
| 2016                       | 1048                | 22 054                       | 32 759                  | 4921              | 6638            | 67 420   |
| 2017                       | 971                 | 22 461                       | 33 305                  | 4826              | 6840            | 68 403   |
| 2018                       | 1116                | 22 024                       | 33 837                  | 5043              | 6898            | 68 918   |
| 2019                       | 1154                | 21 421                       | 33 821                  | 4926              | 6597            | 67 919   |
| 2020                       | 1310                | 21 703                       | 34 163                  | 5069              | 6905            | 69 150   |
| 2021                       | 1560                | 21 378                       | 34 803                  | 5280              | 6502            | 69 523   |
| 2022                       | 1185                | 21 600                       | 35 343                  | 5751              | 6680            | 70 559   |
| 2023                       | 1140                | 22 066                       | 37 141                  | 5762              | 6420            | 72 529   |
| 2024                       | 1112                | 22 552                       | 38 618                  | 5938              | 5904            | 74 124   |
| Andel i 2024               | 1,5                 | 30,4                         | 52,1                    | 8,0               | 8,0             | 100,0    |
| Endring 2015–2024, antall  | 184                 | 597                          | 6349                    | 1080              | –344            | 7866     |
| Endring 2015–2024, prosent | 19,8                | 2,7                          | 19,7                    | 22,2              | –5,5            | 11,9     |

De senere årene har mange kommuner hatt rekrutteringsutfordringer (Jia et al., 2023). Stadig flere kommuner finner nye måter å organisere og fordele arbeidsoppgaver mellom yrkesgrupper på, blant annet for å bruke begrensede fagressurser best mulig (Bråthen & Moland, 2023, 2024). Dette utviklingsarbeidet kan ta flere retninger: Tjenestestedene kan for eksempel reduserer antall ansatte slik at man får mindre personalgrupper, men hvor ansatte i større stillinger og har ønsket helse- og sosialfaglig kompetanse. Når



dette gjøres sammen med utvikling av bemanningsplaner med redusert vikarbruk og bedre overensstemmelse mellom planlagt og faktisk bemanning, vil bruken av ufaglærte kunne gå ned.

Mange kommuner har imidlertid lenge hatt en arbeidsgiverstrategi om ikke å gi ufaglærte fast stilling. Gjennom vikariat og jobb som ekstrahjelp har mange derfor opparbeidet seg krav på fast stilling, noe som samtidig har ført til at kommunene har fått en personalsammensetning i strid med den offisielle personalpolitikken, hvor ansatte uten riktig kompetanse har jobbet mye, men uten å ha en faglig klar rolle.

Arbeidet med ny oppgavedeling har synliggjort at svært mange oppgaver kan utføres av ansatte uten formell helse- og sosialfaglig utdanning. Ansatte fra denne gruppen har fått klarere roller og en definert plass i arbeidsplanene. Gruppen har lavere årslønn enn de mer utdannede. Dermed ligger det også et økonomisk insentiv til å unngå å bruke høyt kvalifisert og kostbar arbeidskraft på oppgaver som ikke krever helse- og sosialfaglig kompetanse. Alt i alt ser vi at ufaglærte gjennom de nye rollene som utformes, får økt legitimitet i helse- og omsorgstjenestene. Dette er forhold som kan bidra til å øke andelen ansatte uten helse- og sosialfaglig kompetanse.

I 2024 sysselsatte helse- og omsorgstjenestene 355 149 personer. Av disse var 68 220 personer uten helse- og sosialfaglig utdanning i et hovedarbeidsforhold innen helse- og omsorgstjenestene. Det vil si at de utgjorde 19,2 prosent av alle ansatte (tabell 4.31). I 2015 var totalt 312 996 ansatt i sektoren der 60 010 var såkalt ufaglærte. Også den gangen utgjorde disse 19,2 prosent. Underveis har andelen vært litt lavere, men de siste tre årene har den økt litt igjen.

**Tabell 4.31. Ansatte i kommunale helse- og omsorgstjenester og i sykehusene 2015–2024. Antall og prosent.**

|                   | Alle, antall | Ufaglærte, antall | Ufaglærte, andel |
|-------------------|--------------|-------------------|------------------|
| 2015              | 312 996      | 60 010            | 19,2             |
| 2016              | 316 511      | 60 782            | 19,2             |
| 2017              | 320 870      | 61 563            | 19,2             |
| 2018              | 325 584      | 62 020            | 19,0             |
| 2019              | 329 100      | 61 322            | 18,6             |
| 2020              | 333 495      | 62 245            | 18,7             |
| 2021              | 342 560      | 63 021            | 18,4             |
| 2022              | 345 427      | 63 879            | 18,5             |
| 2023              | 351 676      | 66 109            | 18,8             |
| 2024              | 355 149      | 68 220            | 19,2             |
| Endring 2015–2024 | 42 153       | 8210              | 0,0              |

I sykehusene jobber 5938 uten å ha formell helse- og sosialfaglig utdanning (tabell 4.30). Dette er 22,2 prosent flere enn i 2015, noe som er en større, relativ økning enn ellers i arbeidsmarkedet. Blant andre næringer finner vi 6904 helse- og sosialfaglige assistenter. Dette er en liten nedgang (–5,5 prosent) siden 2015.

### Mobilitet blant ansatte uten formell helse- og sosialfaglig utdanning

Blant ansatte som yter helse- og sosialfaglige tjenester uten å ha formell utdanning til dette, ligger mobilitetsraten på 40,1. Dette er to prosentpoeng høyere enn i 2015 (tabell 4.32). Mobilitetsraten er høyest i sykehusene, noe som står i kontrast til stabiliteten vi har sett at særpreger de andre yrkesgruppene der. Alt i alt ser vi at ufaglærte er betydelig mer mobile enn de andre yrkesgruppene. Dette er i tråd med tallene som viser at mobiliteten avtar med økende utdanning (jmfør tabell 3.2). Det er også i tråd med tallene som viste at deltidsansatte er mindre stabil arbeidskraft enn heltidsansatte og at ufaglærte jobber mer deltid enn yrkesutøvere med høyere utdanning (jmfør tabell 3.2).

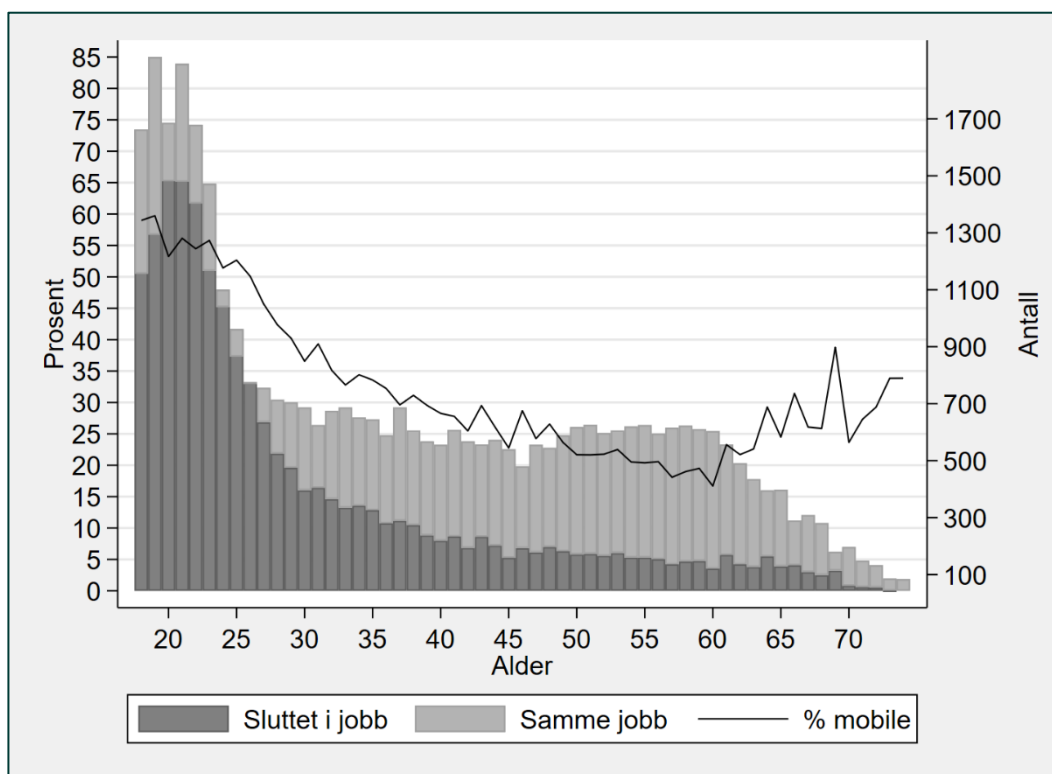
**Tabell 4.32. Andel av ufaglærte som sluttet. Etter år. Prosent. N: Se tabell 4.30.**

| År   | Helse-tjenester | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer | Alle |
|------|-----------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|------|
| 2015 | 37,8            | 38,8                         | 37,0                    | 39,4              | 41,9            | 38,2 |
| 2016 | 38,9            | 38,9                         | 37,8                    | 40,8              | 44,0            | 39,0 |
| 2017 | 38,0            | 39,7                         | 38,1                    | 38,3              | 42,3            | 39,0 |
| 2018 | 36,6            | 38,6                         | 37,4                    | 40,5              | 43,2            | 38,6 |
| 2019 | 46,9            | 39,9                         | 39,6                    | 39,9              | 44,8            | 40,4 |
| 2020 | 41,1            | 40,2                         | 39,2                    | 40,5              | 40,6            | 39,8 |
| 2021 | 56,0            | 41,2                         | 40,0                    | 41,0              | 45,5            | 41,3 |
| 2022 | 43,0            | 40,7                         | 38,7                    | 43,6              | 42,7            | 40,2 |
| 2023 | 40,4            | 40,1                         | 39,4                    | 42,5              | 42,4            | 40,1 |

Figur 4.7 viser mobiliteten og aldersfordelingen blant ansatte uten formell helse- og sosialfaglig utdanning i de kommunale helsetjenestene og pleie- og omsorgstjenestene i 2024. Søylene viser at det er en stor andel i disse gruppene som er under 30 år, og at det blant de unge er nesten like mange som slutter (mørke søyler) i jobben som det er som fortsetter i samme jobb (lyse søyler). Antallet som slutter, synker imidlertid med økende alder, og antallet som fortsetter i samme jobb er ganske likt mellom kohortene mellom 30 og 60 år. Mobiliteten (den heltrukne linjen) synker dermed fra 20 år fram til 60 år og øker så i de eldste kohortene. Mobilitetsratene er høyere for stort sett alle kohorter blant ansatte uten formell helse- og sosialfaglig utdanning sammenliknet med ratene blant sykepleiere (figur 4.3) og helsefagarbeidere (figur 4.6).

Noe av årsaken til de høye mobilitetsratene blant de yngste kan være at de fullfører en relevant helse- eller sosialfaglig utdanning og dermed får muligheten til å gå inn i andre yrker i de kommunale tjenestene. Over så vi at det er relativt få unge helsefagarbeidere (figur 4.6), så det kan også være at det høye antallet unge ansatte uten relevant formell utdanning er en konsekvens av at det ikke finnes nok personer med formell kompetanse.

**Figur 4.7. Mobilitet blant personer uten formell helse- og sosialfaglig utdanning ansatt i helsetjenesten og pleie- og omsorgstjenestene i norske kommuner i 2023.**



### Hvor går mobile ufaglærte?

Vi har sett at ansatte uten formell helse- og sosialfaglig utdanning er svært mobile. Fire av ti skifter jobb i løpet av et år. Som det kommer fram av tabell 4.33, er 30 prosent av de som jobbet i 2023 ikke i jobb i 2024. Omtrent like mange går til ny jobb i de kommunale helse- og omsorgstjenestene (30 prosent) eller til øvrig offentlig eller privat sektor (31 prosent). Bare åtte prosent av de mobile går til sykehusene. Men ufaglærte som først har vært ansatte ved et sykehus går oftere til en ny jobb i sykehussektoren (30 prosent). Ut over det er det få andre ufaglærte som går til en ny jobb i sykehussektoren.

**Tabell 4.33. Andel av ufaglærte som sluttet i en stilling i 2023 og hvilke tjenesteområder de gikk til i 2024. Prosent.**

|                              | Kommunale tjenester |                              |                         |                   |                 | Total  |
|------------------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|--------|
|                              | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer |        |
| Helsetjenester               | 3,72                | 1,18                         | 1,16                    | 3,55              | 1,22            | 1,41   |
| Pleie og omsorg, institusjon | 8,75                | 14,05                        | 8,7                     | 4,99              | 4,56            | 9,64   |
| Pleie og omsorg, hjemme      | 14,88               | 17,5                         | 23,01                   | 9,94              | 15,47           | 19,4   |
| Sykehustjenester             | 12,91               | 8,77                         | 5,1                     | 30,64             | 2,37            | 8,23   |
| Offentlig sektor, for øvrig  | 14,66               | 12,76                        | 12,21                   | 10,85             | 17,03           | 12,75  |
| Privat sektor <sup>1</sup>   | 16,41               | 16,41                        | 19,44                   | 11,59             | 23,01           | 18,14  |
| Ikke i jobb                  | 28,67               | 29,33                        | 30,37                   | 28,45             | 36,33           | 30,42  |
| Sum                          | 100,0               | 100,0                        | 100,0                   | 100,0             | 100,0           | 100,0  |
| N                            | 457                 | 8802                         | 14 532                  | 2425              | 2695            | 28 911 |

<sup>1</sup> Som ikke er en del av kommunale helse- og omsorgstjenester eller sykehustjenester.

## 5 Yrkesgrupper og tjenestesteder samlet

I denne rapporten har vi beskrevet sysselsettingsutviklingen i helse- og omsorgstjenestene. Vi har sett vekst og tilbakegang i bestemte yrker, sektorer, aldersgrupper, stillingskategorier og andre yrkesmessige forhold, og beskrevet hvordan mobilitetsstrømmen innenfor disse kategoriene har vært de siste ti årene. Hovedfunnene er listet opp i tekstboksen.

### Økt sysselsetting

- Sysselsettingen i helse og omsorg har økt mer enn i det øvrige arbeidslivet.
- Andelen privat ansatte øker mer enn andelen offentlig ansatte.
- Andelen unge øker i helse og omsorg.
- Lederveksten er større enn veksten av ansatte.
- Vernepleiere og leger er blant yrkesgruppene med størst prosentvis økning.
- Helsefagarbeiderne sakker etter.

### Høy mobilitet

- Unge har høyest mobilitet.
- Ansatte med lav utdanning og dernest de med høyest utdanning er mest mobile.
- Legene har høy mobilitetsrate.
- Heltidsansatte er mindre mobile enn deltidsansatte.
- Sykehusene har lav mobilitet.
- Hjemmetjenesten har høy mobilitet.

### Yrkessammensetning og lederspenn

- Små yrkesgrupper er i vekst.
- Lite spor av ny oppgavedeling i nasjonale tall.
- Sektoren har betydelig høyere lederspenn enn arbeidslivet ellers.

### Utviklingen i de ulike sektorene

Fra 2015 til 2024 har det norske arbeidsmarkedet vokst fra 2,5 millioner sysselsatte til nesten 2,8 millioner.<sup>14</sup> Antallet sysselsatte gikk noe ned fra 2023 til 2024. Det har likevel vært en økning på litt over 10,4 prosent. Det tilsvarer en årlig vekst på rundt en prosent.

Til sammenlikning økte antallet ansatte i de kommunale helse- og omsorgstjenestene med 13,5 prosent. De fleste i denne sektoren jobber i pleie- og omsorgstjenestene, og blant disse utgjorde hjemmetjenestene med 120 000 sysselsatte den største gruppen. De kommunale pleie- og omsorgstjenestene på institusjon har 79 000 sysselsatte. Dette er en reduksjon på 3,2 prosent og samsvarer til en viss grad med at sykehjemsplassene

---

<sup>14</sup> Dette gjelder sysselsatte i et fast ansettelsesforhold.

bygges ned mens tjenester i hjemmet øker. De kommunale helsetjenestene har 39 000 ansatte og er dermed det minste tjenesteområdet. Men relativt sett er det her vi finner den største bemanningsøkningen (32 prosent). Sykehusene hadde i 2024 nesten like mange ansatte som de kommunale pleie- og omsorgstjenestene i hjemmet.

### Utviklingen blant de utvalgte yrkesgruppene

De utvalgte yrkesgruppenes utvikling og mobilitet kan kort sammenfattes i seks avsnitt.

#### Leger

**Antallet leger** økte med 5400 mellom 2015 og 2024. Det tilsvarer en økning på 28 prosent. Legene i kommunetjenestene har en mobilitetsrate på 40 prosent. Det er en del av forklaringene på at trenden med at mobiliteten reduseres med økende utdanning har noen unntak. I sykehusene er mobiliteten til legene mye lavere, på 26 prosent. Mobile leger beveger seg først og fremst mellom sykehusene og mellom sykehus og kommunale helsetjenester.

#### Sykepleiere

**Sykepleierne** har blitt nesten 9000 flere i samme periode. Det tilsvarer en økning på 10,5 prosent. Sykepleierne, og især sykepleiere med spesialutdanning eller tilleggsutdanning, utgjør den mest stabile yrkesgruppen av de vi har sett på i denne undersøkelsen. De har en mobilitet på 19 prosent.

#### Vernepleiere

Det er blitt 6674 flere **vernepleiere** i løpet av de ti årene vi har fulgt. Dette er en økning på 45 prosent og den har skjedd innenfor alle tjenesteområdene. Mobilitetsraten ligger på 25 prosent.

#### Helsefagarbeidere

Det er blitt 3800 **flere helsefagarbeidere**. Det er en økning på 4,6 prosent. Det er et svært lavt tall når en ser på tjenestebehovet og hvilke ansvar og oppgaver en helsefagarbeider kan utføre. I sykehusene og i kommunale institusjonstjenester er antall helsefagarbeidere redusert med åtte prosent. Økningen er kommet i hjemmebaserte tjenester, kommunale helsetjenester og øvrige næringer. Mobilitetsraten er på 24,5.

#### Ansatte uten formell helse- og sosialfaglig utdanning

**De ufaglærte** har blitt 7900 flere siden 2015. Av de yrkesgruppene vi sammenlikner i denne rapporten, er det kun sykepleieren som har hatt en antallsmessig større økning. Mobilitetsraten er på 40 prosent. Den er omtrent like stor i alle tjenesteområdene. En mobilitetsrate på 40 prosent vil si at ufaglærte i gjennomsnitt slutter etter 2,5 år.

#### Ledere

Mens **lederveksten** i arbeidslivet totalt er litt lavere enn sysselsettingsveksten, har lederveksten vært litt høyere i helse- og omsorgssektoren. Tatt i betraktning av at lederspennet har vært svært høyt i pleie- og omsorgssektoren, kan dette være en positiv utvikling. Vi vet ikke om veksten har kommet i øvre del av kommunene og sykehusenes ledelse eller om den har vært hos førstelinjelederne. Vi har sett at lederspennet i arbeidslivet totalt ligger på litt over ti ansatte per leder, mens det ligger på cirka 20 i

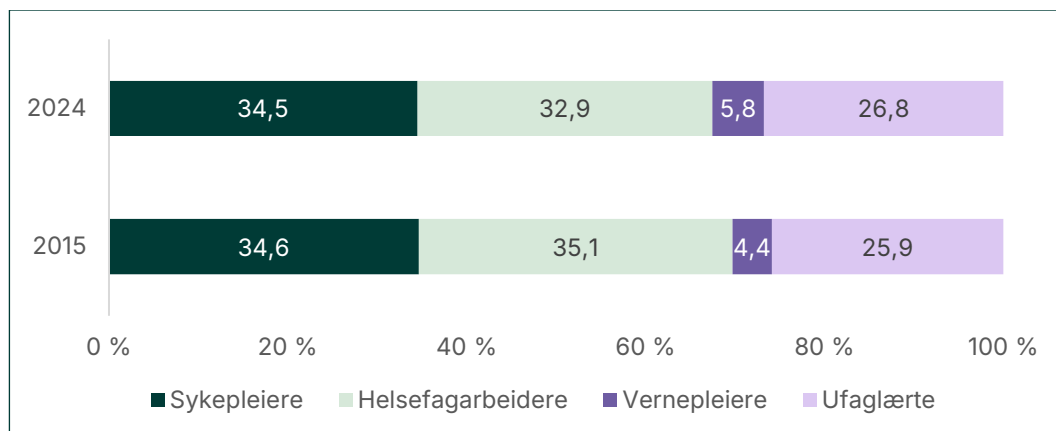
sykehusene og 40 i kommunenes pleie- og omsorgstjenester.<sup>15</sup> Det siste er så høyt at det er vanskelig å få tid til tjenesteutvikling og til å utføre godt lederskap (Moland, Tofteng & Nesland, 2023). Høy vikarbruk i helse- og omsorgstjenestene trekker også flere personer inn i tjenesteproduksjonen og gjør det reelle lederspennet større. Større stillinger sammen med redusert vikarbruk kan redusere lederspennet. Mange kommuner ansetter også lederassistenter for å bistå lederne. Effektene av dette kjenner vi ikke. Ledernes mobilitet er for øvrig litt lavere enn de sysselsattes i sektoren.

### Lite spor av ny oppgavedeling

Arbeidet med ny oppgavedeling mellom yrkesgrupper har fått mye oppmerksomhet både i forskning, på konferanser, i nasjonale utviklingsprogram og i media. Ut fra de enkelttiltakene som blir beskrevet og målene for mer rasjonell bruk av tilgjengelig og ønsket kompetanse, er det grunn til å forvente at andelen sykepleiere kan reduseres, at både helsefagarbeidere og andre faggrupper kan øke, og at andelen ufaglærte kan reduseres samtidig som antall årsverk utført av ufaglærte kan økes.

Figur 5.1 viser fordelingen av sykepleiere, helsefagarbeidere, vernepleiere og ufaglærte i kommunale helse- og omsorgstjenester og sykehus i henholdsvis 2015 og 2024. Den viser at andelen sykepleiere er stabil og at andelen vernepleiere og ufaglærte har økt. Samtidig viser figuren at andelen helsefagarbeidere har sunket.

**Figur 5.1. Fordelingen av sykepleiere, helsefagarbeidere, vernepleiere og ufaglærte i kommunale helse- og omsorgstjenester og sykehus i 2015 og 2024. Prosent. N 2015 = 231 848. N 2024 = 254 796.**

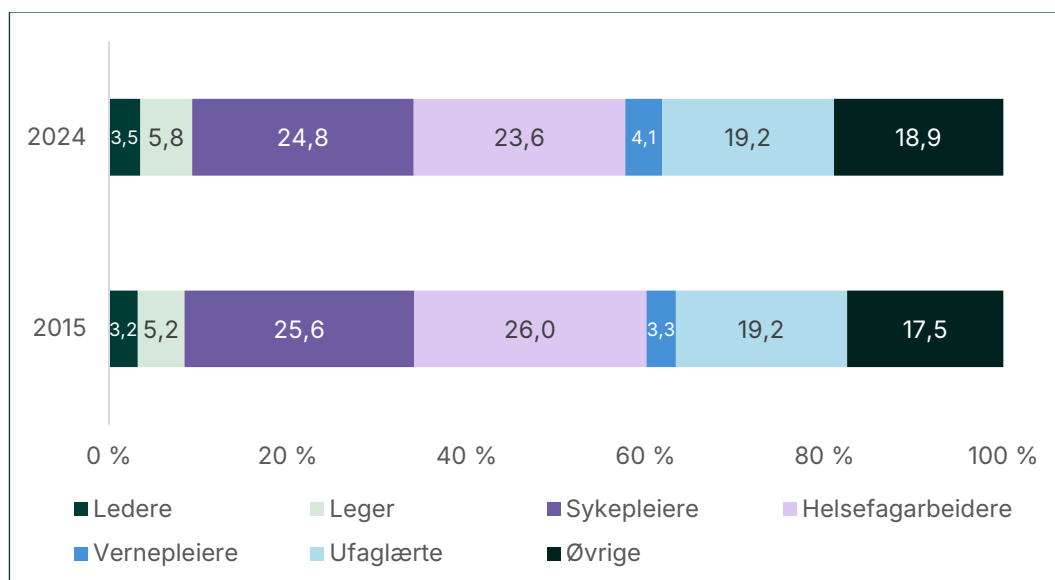


I figur 5.2 er sykepleiere, helsefagarbeidere, vernepleiere og ufaglærte supplert med leger, øvrige yrkesgrupper og ledere. Her ser vi at andelen ledere ligger på 3,5. Dette er som vi har sett, lavt. Det innebærer at det er i underkant av 30 ansatte per leder. Dette gir et høyt lederspenn sammenliknet med andre næringer. Andelen ledere har økt med 0,3 prosent mellom 2015 og 2024. Legene har hatt en tilsvarende vekst. I 2024 var hver 17 helsearbeider lege. Hver fjerde ansatt er enten sykepleier eller helsefagarbeider. De utgjør med andre ord halvparten av alle ansatte. Men begge gruppene har hatt en prosentvis tilbakegang, helsefagarbeiderne mest. I 2015 utgjorde sykepleiere og helsefagarbeidere 52 prosent av alle ansatte. I 2024 utgjør de 48 prosent. En av 24 ansatte er vernepleiere. Fra 2015 til 2024 har andelen vernepleiere økte med ett prosentpoeng. Fra

<sup>15</sup> I kommunale helse- og omsorgstjenester er lederspennet på 35.

et svært lavt utgangspunkt er dette mye. En av fem ansatte har ikke formell helse- og sosialfaglig utdanning. De regnes i denne sammenhengen som ufaglærte. Gruppen øvrige yrker representerer også en av fem ansatte. De utgjør i alt en gruppe på 67 000 personer. Dette er 13 000 mer enn i 2015.

**Figur 5.2. Fordelingen av sykepleiere, helsefagarbeidere, vernepleiere, leger, øvrige yrkesgrupper, ledere og ufaglærte i kommunale helse- og omsorgstjenester og sykehus i 2015 og 2024. Prosent, N 2015 = 312 996. N 2024= 355 149.**



Sett i lys av antakelsen som innledet dette avsnittet, burde fordelingen ha vært litt annerledes dersom utviklingen skulle gjenspeilt det påbegynte og planmessige arbeidet med ny oppgavedeling. Nedgangen i andel sykepleiere skulle vært større, mens nedgangen i andel helsefagarbeidere skulle vært snudd til en vekst.<sup>16</sup> Veksten av vernepleiere er positiv både fordi de har en kompetanse som møter deler av etterspørselsveksten, og fordi de har overlappende kompetanse med sykepleierne og kan dempe etterspørselspresset på dem. Øvrige yrker er en gruppe som består av mange yrkesgrupper, alt fra psykologer og sosionomer til ingeniører, radiografer, helsesekretærer og portører. Det har ikke vært rom for å beskrive alle disse og andre yrker i denne rapporten. Men vi vet fra andre studier at mange av dem har en viktig rolle i kommunene og sykehusenes innsats for å bruke fagpersoners kompetanse på en ny og mer hensiktsmessig måte.

Vi har ikke en formel for hva som er den rette kompetansemiksen på de ulike tjenestestedene. Men ut fra et perspektiv om at økt bruk av den enkelte arbeidstakers fagpotensial innebærer økt fagkonsentrasjon, økt spesialisering og redusert bruk av kvalifiserte medarbeidere som generalister, så er økningen av øvrige yrker løfterik (Bråthen & Aspøy, 2025).<sup>17</sup>

Reduksjonen av andelen helsefagarbeidere, er i utgangspunktet negativt. En erfaren helsefagarbeider har et kompetansepotensial til å utføre de faglig relevante oppgavene

<sup>16</sup> De siste ti årene har helsefagarbeidernes stillingsstørrelse økt. Flere jobber også heltid. Det innebærer at antall tjenestetimer utført av helsefagarbeidere kan ha økt mer enn antall helsefagarbeidere i perioden fra 2015 til 2024.

<sup>17</sup> Fagkonsentrasjonen er høy, hvis tiden som går med til ikke-faglige arbeidsoppgaver er lav.



det er størst etterspørsel etter i de kommunale pleie- og omsorgstjenestene. De kan også ta ledelsen for planlegging av oppgaver, personaldisponering på avdelingene og for samtaler med pårørende. Også på sykehusene innehar helsefagarbeidere viktig og tilstrekkelig kompetanse (Jordell, Yssen & Moland 2025).

Når andelen helsefagarbeidere reduseres, er det viktig å kunne analysere hvilke yrkesgrupper det er som overtar helsefagarbeidernes oppgaver. Helsefagarbeiderne har i enda større grad enn sykepleierne utført oppgaver som kan gjøres av andre yrkesgrupper. Noen av dem kan også utføres av ufaglærte. Dette er beskrevet i Moland & Bråthen (2023) og Bråthen & Aspøy (2025). Men det er også mange oppgaver som krever helse- og sosialfagligkompetanse der helsefagarbeiderne ikke kan erstattes av ufaglærte. Vi har ikke hatt anledning til å undersøke om og i hvilken grad det er andre med fagarbeiderkompetanse, høyskolekompetanse eller ansatte uten formell helse- og sosialfaglig kompetanse som erstatter helsefagarbeiderne.

## 6 Litteratur

- Bråthen K. & Aspøy, T.M. (2025) *Helsefagarbeidere i endring*. Fafo-rapport utgis høsten 2025.
- Bråthen, K. & Moland, L.E. (2024). *Ny tørn for helse- og omsorgstjenester. Underveisevaluering av Tørn-programmet*.
- Bråthen, K. & Moland, L.E. (2023). *Ny oppgavedeling i helse- og omsorgssektoren. En undersøkelse blant helsefagarbeidere, helsesekretærer og portører*. Fafo-rapport 2023:07.
- Bråthen, K. & Yssen S.S.F. (2024). *Ledelse for tjenesteutvikling og bedre nyttiggjøring og utvikling av personell uten helse- og sosialfaglig utdanning*. Fafo-rapport 2024:16.
- Fagforbundet. (2020). *Til ledere og ansatte med personalansvar. Hva kan en helsefagarbeider gjøre?*
- FO. (2021). Det som skal til. Medlemsundersøkelse om rekruttering av vernepleiere. Juni 2021.  
<https://www.fo.no/getfile.php/1338501-1624520465/Bilder/FO%20mener/Brosjyrer/Vernepleierunders%C3%B8kelse%202021%20NETT.pdf>.
- Helse- og omsorgsdepartementet. (2020). *Kompetanseløft 2025. Regjeringens plan for rekruttering, kompetanse og fagutvikling i den kommunale helse- og omsorgstjenesten og den fylkeskommunale tannhelsetjenesten for perioden 2021–2025*.
- Helsedirektoratet. (2024). *Kompetanseløft 2025 Årsrapport 2023*.
- Helsedirektoratet. (2023). *Nasjonal kartlegging av kommunenes tilrettelagte tjenestetilbud for personer med demens 2022*.
- Helsedirektoratet. (2022). *Årsrapport for Kompetanseløft 2025. Personell og kompetanse i den kommunale helse- og omsorgstjenesten og den fylkeskommunale tannhelsetjenesten. Utviklingstrekk og status for 2022*.
- Helsedirektoratet. (2021). *Årsrapport for Kompetanseløft 2025. Avsluttende oppsummering for planperioden*.
- Hjemås, G., Zhiyang, J., Kornstad, T. & Stølen, N.M. (2019). *Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2035*. SSB-rapport 2019/11.
- Holmøy, E., Hjemås, G. & Haugstveit, F. (2020). *Etterspørselen etter omsorgsplasser med heldøgnsbemanning mot 2060. Betydningen av flere eldre, helsetilstand og familieomsorg*. SSB-rapport 2020/43.
- Holmøy, E., Hjemås, G. & Haugstveit, F. (2023). *Arbeidsinnsats i offentlig helse- og omsorg: Fremskrivninger og historikk*. SSB-rapport 2023/3.
- Hjemås, G. & Syse, A. (2023). *Hvor blir det av sykepleierne? En registerbasert analyse*. Sykepleien Forskning. 2023;18.
- Jia, Z., Kornstad, T., Stølen, N.M & Hjemås, G. (2023) *Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2040*. SSB-Rapport 2023/2
- Jordell, H., Yssen S.S.F., Moland, L.E. (2025) *Nye stillinger for ikke-faglærte i pleie- og omsorgstjenestene. En kartlegging av potensialet i nye stillingstyper for bedre oppgaveløsning, økt rekruttering og arbeidsinkludering*. Fafo-rapport 2025:08
- Jordell, H. & Yssen, S.S.F. (2025). *Den avanserte kliniske allmennsykepleieren: en ny yrkesrolle i kommunale helse- og omsorgstjeneste*. Fafo-rapport 2025:03.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Lie, J.-A.S., Arneberg, L., Goffeng, L.O., Lie, A., Ljoså, C.H. & Matre, D. (2014). *Arbeidstid og helse Oppdatering av en systematisk litteraturstudie*. In STAMI (Ed.): Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Moland, L.E. (2024). *Modeller for økt grunnbemanning og mindre vikarbruk i omsorgstjenestene*. Fafo-rapport 2024:36.

- Moland, L.E. & Bråthen, K. (2019). *En ny vei mot heltidskultur. Resultater fra forprosjektering i åtte kommuner og en landsdekkende undersøkelse*. Fafo-rapport 2019:15.
- Moland, L.E., Tofteng, M. & Nesland, A. (2023). *Vikarbruk i sykehus og kommunale helse- og omsorgstjenester*. Fafo-rapport 2023:17.
- Moland, L.E., Tofteng, M., Bråthen, K. & Andreassen, H. (2025). *Lederes handlingsrom for å gjennomføre vikarreduserende tiltak i pleie- og omsorgstjenestene*. Fafo-rapport under utgivelse.
- NOU 2023:4. Tid for handling –Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste.
- Nielsen, R.A og L. E. Moland (2024): *Mobilitet i helse- og omsorgstjenestene. Revidert utkast av Fafo-rapport 2023:30 med 2023-tall*. Fafo-rapport 2024:31
- Nordberg-Schulz, M & Storo, M.L. (2025). *Sykefravær og stillingsstørrelser i helse- og omsorgstjenestene*. Samfunnsøkonomisk Analyse. Rapport 18:2025.
- Yssen, S.S.F, Bråthen, K. & Moland, L.E. (2023). *Høyde for fravær. Etablering av bemannings- og turnusplaner med redusert vikarbehov*. Fafo-rapport 2023:28.
- Agestad, C. (2021). Lederundersøkelsen 2021. Norsk Sykepleierforbund. Agenda Kaupang. Rapport nr. 10221122.

# Vedleggstabeller

Vedleggstabell 1. Andel av ansatte i privat sektor (utenfor statlig og kommunal forvaltning). Prosent.

| År   | Kommunale tjenester |                               |                          | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer | Total |
|------|---------------------|-------------------------------|--------------------------|-------------------|-----------------|-------|
|      | Helse-tjenester     | Pleie og om-sorg, institusjon | Pleie og om-sorg, hjemme |                   |                 |       |
| 2015 | 30,0                | 10,3                          | 5,6                      | 11,0              | 75,4            | 67,3  |
| 2016 | 28,9                | 10,4                          | 5,7                      | 11,0              | 75,2            | 67,1  |
| 2017 | 28,5                | 10,0                          | 6,1                      | 11,1              | 75,2            | 67,2  |
| 2018 | 28,0                | 9,1                           | 6,8                      | 10,7              | 75,5            | 67,4  |
| 2019 | 27,5                | 9,1                           | 7,5                      | 10,3              | 75,7            | 67,6  |
| 2020 | 25,7                | 8,9                           | 8,0                      | 10,4              | 74,8            | 66,7  |
| 2021 | 24,8                | 8,7                           | 9,0                      | 10,4              | 75,4            | 67,2  |
| 2022 | 25,3                | 7,9                           | 10,1                     | 10,3              | 75,8            | 67,8  |
| 2023 | 24,4                | 7,5                           | 11,8                     | 9,5               | 75,6            | 67,5  |
| 2024 | 24,5                | 7,4                           | 12,5                     | 9,4               | 75,3            | 67,1  |

Vedleggstabell 2. Antall som var mobile innen utvalgte pasientrettede yrker. 2023.

| Yrke                        | Kommunale tjenester |                              |                          | Sykehus-tjenester |
|-----------------------------|---------------------|------------------------------|--------------------------|-------------------|
|                             | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og om-sorg, hjemme |                   |
| Allmennpraktiserende leger  | 1943                | 119                          | 20                       | 1580              |
| Spesialsykepleiere          | 959                 | 467                          | 533                      | 1999              |
| Sykepleiere                 | 1059                | 2729                         | 2813                     | 4794              |
| Vernepleiere                | 206                 | 570                          | 2331                     | 380               |
| Fysioterapeuter             | 653                 | 68                           | 86                       | 442               |
| Ergoterapeuter              | 248                 | 56                           | 121                      | 107               |
| Psykologer                  | 170                 | 1                            | 20                       | 536               |
| Rådgivere, sosiale fag      | 147                 | 81                           | 345                      | 223               |
| Helsesekretærer             | 903                 | 19                           | 39                       | 399               |
| Miljøarbeidere, sosiale fag | 116                 | 39                           | 286                      | 313               |
| Barnehage-/SFO-assistenter  | 346                 | 357                          | 913                      | 46                |
| Helsefagarbeidere           | 619                 | 6776                         | 10 146                   | 1623              |
| Hjemmehjelper               | 46                  | 250                          | 4335                     | 0                 |
| Andre pleiemedarbeidere     | 445                 | 8738                         | 10 705                   | 2701              |

**Vedleggstabell 3. Ansatte i kommunale helse- og omsorgstjenester etter alder og kjønn. 2024.**

|          | Menn   |         | Kvinner |         |
|----------|--------|---------|---------|---------|
| Alder    | Antall | Prosent | Antall  | Prosent |
| 5–19 år  | 1852   | 4,4     | 8708    | 4,5     |
| 20–25 år | 5802   | 13,9    | 24 780  | 12,7    |
| 26–30 år | 5308   | 12,7    | 19 829  | 10,1    |
| 31–35 år | 5274   | 12,6    | 20 256  | 10,4    |
| 36–40 år | 4601   | 11,0    | 20 167  | 10,3    |
| 41–45 år | 3900   | 9,4     | 19 238  | 9,8     |
| 46–50 år | 3689   | 8,8     | 18 896  | 9,7     |
| 51–55 år | 3894   | 9,3     | 20 452  | 10,5    |
| 56–60 år | 3349   | 8,0     | 19 430  | 9,9     |
| 61–65 år | 2328   | 5,6     | 14 630  | 7,5     |
| 66–70 år | 1288   | 3,1     | 6868    | 3,5     |
| 71–74 år | 416    | 1,0     | 2224    | 1,1     |
| Totalt   | 41701  | 100,0   | 195478  | 100,0   |

Det er en viss overlapp mellom store kommuner og sentrale kommuner, dermed gjenfinner vi et tilsvarende mønster når vi ser på kommunenes sentralitet. Det er mest mobilitet i de mest sentrale kommunene, mens det jevnt over er lavere mobilitet i de minst sentrale kommunene (vedleggstabell 4).

**Vedleggstabell 4. Andel mobile etter bostedskommunens sentralitet. 2023. Prosent.**

|                         | Kommunale tjenester |                              |                         |                   |                 |       |
|-------------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|-------|
|                         | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer | Total |
| Mest sentrale kommuner  | 28,8                | 29,5                         | 31,8                    | 21,2              | 24,7            | 24,8  |
| Nest-mest sentrale      | 25,6                | 28,1                         | 30,5                    | 18,3              | 23,5            | 23,6  |
| Mellomsentrale 1        | 25,1                | 27,2                         | 29,0                    | 17,3              | 23,2            | 23,4  |
| Mellomsentrale 2        | 22,7                | 26,2                         | 29,8                    | 18,1              | 22,8            | 23,1  |
| Nest-minst sentrale     | 22,9                | 25,4                         | 26,0                    | 19,6              | 23,2            | 23,4  |
| Minst sentrale kommuner | 22,8                | 25,5                         | 26,8                    | 27,8              | 24,9            | 25,1  |
| Alle                    | 25,1                | 27,2                         | 29,4                    | 19,0              | 24,4            | 24,4  |

Det er ikke så store mobilitetsforskjeller mellom fylkene. De fleste har en mobilitet på 24–25 prosent. Oslo, fulgt av Troms og Finnmark, har høyest mobilitet. Vestland har lavest.

**Vedleggstabell 5. Andel mobile etter bostedsfylke rangert etter total mobilitet. 2023. N = 2 790 251.**

|                 | Kommunale tjenester |                              |                         |                   |                 |       |
|-----------------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|-------|
|                 | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer | Total |
| Oslo            | 30,1                | 30,5                         | 33,2                    | 23,2              | 25,2            | 25,5  |
| Akershus        | 24,5                | 27,2                         | 28,4                    | 17,0              | 23,1            | 23,2  |
| Vestland        | 24,4                | 25,1                         | 29,6                    | 17,6              | 22,4            | 22,6  |
| Rogaland        | 21,9                | 28,4                         | 29,6                    | 20,4              | 22,9            | 23,2  |
| Trøndelag       | 22,6                | 28,3                         | 29,7                    | 18,4              | 23,2            | 23,4  |
| Innlandet       | 24,0                | 25,1                         | 28,0                    | 17,2              | 23,4            | 23,5  |
| Agder           | 21,0                | 28,6                         | 31,1                    | 18,5              | 24,0            | 24,3  |
| Østfold         | 23,6                | 25,5                         | 30,7                    | 16,0              | 23,4            | 23,5  |
| Møre og Romsdal | 27,3                | 26,2                         | 29,8                    | 18,9              | 23,1            | 23,5  |
| Buskerud        | 30,9                | 25,5                         | 27,2                    | 18,1              | 23,5            | 23,7  |
| Vestfold        | 27,9                | 26,9                         | 27,3                    | 17,4              | 23,6            | 23,7  |
| Nordland        | 23,5                | 27,5                         | 25,7                    | 17,9              | 24,4            | 24,2  |
| Troms           | 26,8                | 29,2                         | 29,4                    | 18,6              | 24,9            | 24,9  |
| Telemark        | 23,7                | 23,6                         | 27,5                    | 15,5              | 23,0            | 22,9  |
| Finnmark        | 23,9                | 35,5                         | 30,7                    | 26,0              | 26,6            | 27,1  |
| Total           | 25,1                | 27,2                         | 29,4                    | 19,0              | 24,4            | 24,4  |

**Vedleggstabell 6a. Fordeling etter yrke blant sykepleiere som jobbet i helse- og sosialtjenester, men ikke som sykepleiere (kun de største gruppene). Tall for 2024.**

|                                                                   | N    |
|-------------------------------------------------------------------|------|
| Avdelingsleder (HELSETJENESTER)                                   | 1705 |
| Avdelingsleder (OFFENTLIG ADMINISTRASJON)                         | 1078 |
| Avdelingsleder (SYKEHUS)                                          | 702  |
| Seksjonsleder (SYKEHUS)                                           | 641  |
| Ambulansearbeider                                                 | 600  |
| Rådgiver (HR/PERSONAL)                                            | 513  |
| Rådgiver (ØVRIG OFFENTLIG ADMINISTRASJON)                         | 451  |
| Pleieassistent                                                    | 413  |
| Enhetsleder (PLEIE OG OMSORG)                                     | 398  |
| Miljøterapeut (VERNEPLEIER)                                       | 324  |
| Hjelpepleier                                                      | 278  |
| Administrativ leder                                               | 247  |
| Miljøarbeider (HELSE OG OMSORG)                                   | 245  |
| Enhetsleder (PLEIE OG OMSORG)                                     | 225  |
| Enhetsleder (SYKEHUS)                                             | 220  |
| Helsefagarbeider                                                  | 201  |
| Avdelingssjef (HELSETJENESTER)                                    | 196  |
| Miljøterapeut (BEHANDLING)                                        | 196  |
| Rådgiver (DATA)                                                   | 192  |
| Konsulent (ØVRIG OFFENTLIG ADMINISTRASJON)                        | 180  |
| Rådgiver (ØKONOMI OG SAMFUNNSVITENSKAP, OFFENTLIG ADMINISTRASJON) | 153  |
| Fagkonsulent (ØVRIG OFFENTLIG ADMINISTRASJON)                     | 143  |
| Miljøterapeut (VERNEPLEIERARBEID)                                 | 143  |
| Saksbehandler (OFFENTLIG ADMINISTRASJON – USPESIFISERT)           | 142  |
| Avdelingsleder (HJEMMETJENESTEN)                                  | 135  |
| Sosialkonsulent                                                   | 135  |
| Sosialkurator                                                     | 134  |
| Sekretær                                                          | 131  |

|                                                                 | <b>N</b> |
|-----------------------------------------------------------------|----------|
| Pleiemedhjelper                                                 | 126      |
| Assisterende enhetsleder (HELSETJENESTER)                       | 123      |
| Spesialkonsulent (ØKO. OG SAMF. VITENSKAP, OFF. ADMINISTRASJON) | 117      |
| Saksbehandler, lavere (OFFENTLIG ADMINISTRASJON)                | 115      |
| Miljøterapeut (VEILEDNING)                                      | 113      |
| HMS-konsulent                                                   | 105      |
| Overlege                                                        | 104      |
| Saksbehandler (KONTORARBEID)                                    | 101      |
| Helsesekretær                                                   | 99       |
| Assistent (BARNEHAGE)                                           | 96       |
| Konsulent (SYKEHUSADMINISTRASJON)                               | 95       |
| Barne- og ungdomsarbeider                                       | 93       |
| Arbeidsleder (OMSORGSARBEID)                                    | 86       |
| Daglig leder (IKKE-SPESIFISERT NÆRINGSOMRÅDE)                   | 76       |
| Avdelingsleder (HELSETJENESTER)                                 | 74       |
| Seksjonsleder (FAGAVDELING, OFFENTLIG ADMINISTRASJON)           | 73       |
| Vernepleier                                                     | 73       |
| Veileder (ATTFØRINGSBEDRIFT)                                    | 73       |
| Øvrige yrker                                                    | 5163     |
| Totalt                                                          | 17 026   |



**Vedleggstabell 6b. Fordeling etter yrkesområder blant sykepleiere som jobbet i helse- og sosialtjenester, men ikke som sykepleiere. 2023 og 2024. Antall og prosent (kun de største gruppene). Tall for 2024.**

|                | 2024   | 2024    | 2023   | 2023    |
|----------------|--------|---------|--------|---------|
|                | Antall | Prosent | Antall | Prosent |
| Ledelse        | 5979   | 35,1    | 5466   | 34,3    |
| Adm./rådgiver  | 2508   | 14,7    | 2206   | 13,8    |
| Andre helsefag | 2741   | 16,1    | 2387   | 15,0    |
| Assistent      | 635    | 3,7     | 567    | 3,6     |
| Øvrig          | 5163   | 30,3    | 5320   | 33,4    |
| Sum            | 17026  | 100,0   | 15946  | 100,0   |

**Vedleggstabell 7. Mobilitet blant ledere og ansatte i helse- og omsorgssektoren i 2015 og 2024**

| Yrkes-gruppe       | År   | Helse-tjenester | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige | Sum alle |
|--------------------|------|-----------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|--------|----------|
| Ledere             | 2015 | 19,2            | 15,5                         | 19,6                    | 10,9              | 16,7   | 16,6     |
|                    | 2023 | 18,6            | 19,4                         | 22,1                    | 11,8              | 15,9   | 16       |
| Leger              | 2015 | 38,9            | 36,1                         | 46,6                    | 26,3              | 23,1   | 28,8     |
|                    | 2023 | 39,2            | 40,5                         | 63                      | 26                | 23,5   | 28,6     |
| Syke-pleiere       | 2015 | 17,6            | 19,6                         | 22,3                    | 13,3              | 32,3   | 17,3     |
|                    | 2023 | 19              | 21,1                         | 22,5                    | 15,1              | 38,4   | 19,4     |
| Verne-pleiere      | 2015 | 29,8            | 28,6                         | 23,9                    | 20,2              | 27,4   | 25,3     |
|                    | 2023 | 22,9            | 28,3                         | 25                      | 17,7              | 25,7   | 24,7     |
| Helsefag-arbeidere | 2015 | 23,8            | 18,4                         | 22,2                    | 18,1              | 31,3   | 21,6     |
|                    | 2023 | 26,3            | 21                           | 24,1                    | 22,4              | 35,6   | 24,5     |
| Ufaglærte          | 2015 | 37,8            | 38,8                         | 37                      | 39,4              | 41,9   | 38,2     |
|                    | 2023 | 40,4            | 40,1                         | 39,4                    | 42,5              | 42,4   | 40,1     |

**Vedleggstabell 8. Andel mobile yrkesutøvere (nederste rad) og hvilke tjenesteområder de ulike yrkesgruppene gikk til i 2024.**

|                              | Lege | Helsefagarbeider | Vernepleier | Ufaglærte | Sykepleier |
|------------------------------|------|------------------|-------------|-----------|------------|
| Helsetjenester               | 23,5 | 2,1              | 3,7         | 1,4       | 10,4       |
| Pleie og omsorg, institusjon | 1,1  | 15,6             | 7           | 9,6       | 11,4       |
| Pleie og omsorg, hjemme      | 0,1  | 26,4             | 28          | 19,4      | 13,9       |
| Sykehustjenester             | 39,4 | 6,6              | 5,7         | 8,2       | 22,5       |
| Offentlig sektor, for øvrig  | 10,3 | 10,8             | 27,6        | 12,8      | 8,1        |
| Privat sektor                | 3,3  | 11,1             | 12          | 18,1      | 8,7        |
| <i>Ikke i jobb</i>           | 22,2 | 27,4             | 16          | 30,4      | 24,9       |
| Antall mobile i 2023         | 6773 | 53 583           | 89 267      | 28 911    | 17 899     |
| Andel mobile i 2023          | 28,6 | 24,5             | 24,7        | 40,1      | 19,4       |

**Vedleggstabell 9. Gjennomsnittlig antall helse- og omsorgsvirksomheter i kommunene i 2024, etter tjeneste og kommunestørrelse målt som befolkningstall for kommunene virksomhetene ligger i.**

|                  | Kommunale tjenester |                              |                         |                   |                          |                 |
|------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|--------------------------|-----------------|
|                  | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Sum alle helse-tjenester | Antall kommuner |
| <2000 innbyggere | 2,9                 | 1,1                          | 1,7                     | 0,1               | 5,8                      | 77              |
| 2000–4999        | 4,6                 | 1,5                          | 3,3                     | 0,2               | 9,5                      | 97              |
| 5000–9999        | 7,5                 | 2,2                          | 6,0                     | 0,5               | 16,2                     | 69              |
| 10 000–19 999    | 12,0                | 3,5                          | 9,9                     | 1,4               | 26,9                     | 47              |
| 20 000–49 999    | 24,3                | 6,5                          | 17,3                    | 3,7               | 51,7                     | 46              |
| 50 000 eller mer | 93,7                | 19,6                         | 63,3                    | 14,8              | 191,0                    | 20              |
| Total            | 13,3                | 3,5                          | 9,5                     | 1,7               | 28,0                     | 356             |

**Vedleggstabell 10. Antall brukere og ansatte på sykehjem, helsehus og liknende institusjoner (Funksjonskode 253) i årene fra 2015 til 2024. Kilde: SSB, tabell 12003.**

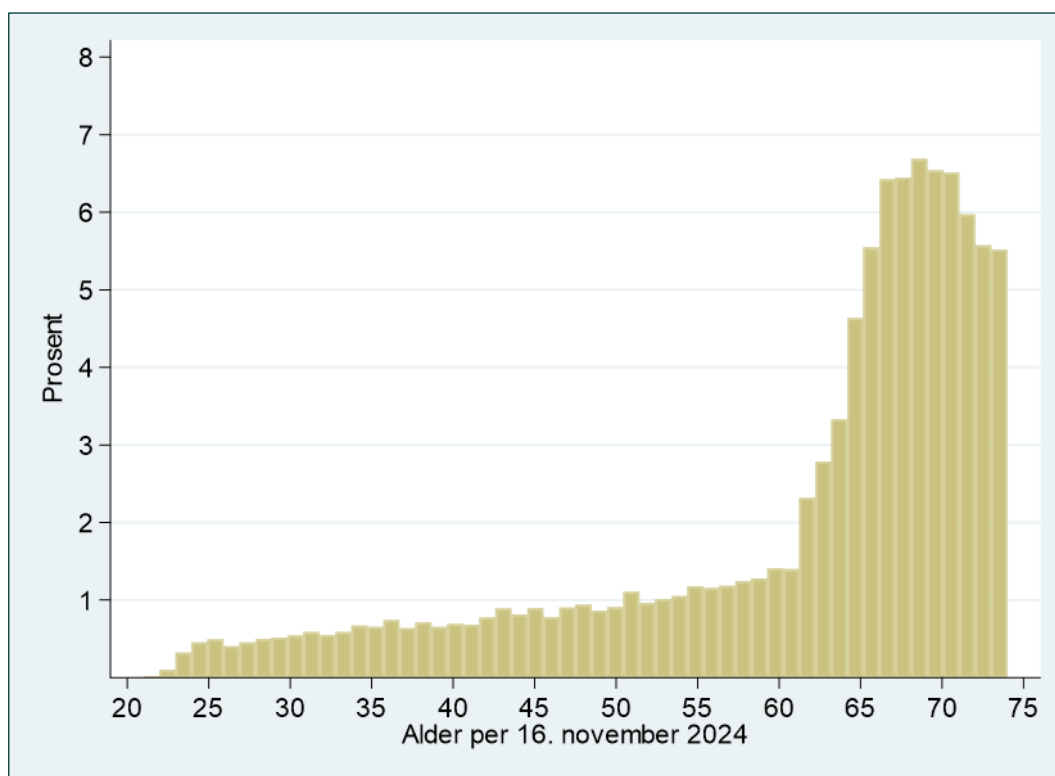
| Årstall        | 2015   | 2016   | 2017   | 2018   | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   | 2023   | 2024   |
|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Antall brukere | 46 396 | 46 512 | 46 143 | 44 893 | 45 138 | 43 626 | 43 751 | 43 658 | 44 022 | 43 570 |
| Antall ansatte | 81 491 | 81 315 | 81 658 | 80 841 | 80 682 | 80 148 | 79 331 | 78 789 | 78 632 | 78 857 |

Ifølge Helsedirektoratet 2023, er disse tallene litt for lave. Vi forutsetter at utviklingen i antall plasser uansett er riktig.

**Vedleggstabell 11. Andel ansatte i alderen 61–74 år. Etter år. Prosent. N: Se tabell 2.1.**

| År   | Kommunale tjenester |                              |                         |                   |                 |       |
|------|---------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|-------|
|      | Helse-tjenester     | Pleie og omsorg, institusjon | Pleie og omsorg, hjemme | Sykehus-tjenester | Øvrige næringer | Total |
| 2015 | 9,3                 | 9,1                          | 8,8                     | 8,6               | 6,7             | 7,0   |
| 2016 | 9,7                 | 9,3                          | 8,9                     | 8,9               | 6,8             | 7,0   |
| 2017 | 9,6                 | 9,3                          | 9,1                     | 9,0               | 6,8             | 7,1   |
| 2018 | 9,6                 | 9,6                          | 9,0                     | 9,2               | 6,9             | 7,2   |
| 2019 | 9,9                 | 9,7                          | 9,0                     | 9,3               | 7,0             | 7,3   |
| 2020 | 9,6                 | 9,2                          | 9,0                     | 8,9               | 7,1             | 7,3   |
| 2021 | 11,3                | 9,5                          | 9,2                     | 8,8               | 7,1             | 7,4   |
| 2022 | 10,6                | 9,7                          | 9,3                     | 8,8               | 7,3             | 7,5   |
| 2023 | 10,1                | 9,7                          | 9,5                     | 9,1               | 7,5             | 7,8   |
| 2024 | 10,1                | 9,9                          | 9,8                     | 9,2               | 7,8             | 8,1   |

Vedleggsfigur 1. Aldersfordeling blant sykepleiere som ikke var i jobb i 2024. Prosent. n = 28 682.



# Vedlegg: definisjoner

Yrkeskoder benyttet for gruppering av ulike yrker.

Kodeverk: STYRK98 (<https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/145/>)

## Ledere

Alle yrkeskoder med første siffer = 1

## Leger

(Leger i kommunal sektor som ikke kodes direkte til kommunehelsetjenesten eller pleie og omsorg basert på næringskoden plasseres i kommunehelsetjenesten dersom de jobber i kommunal sektor.)

1227124 – FYLKESLEGE

1227207 – ASSISTERENDE FYLKESLEGE

1228101 – SJEFSLEGE

1228129 – ADMINISTRERENDE OVERLEGE

1228130 – AVDELINGSOVERLEGE

1228141 – SJEFLEGE

1228153 – LEGEVAKTSJEF (OFFENTLIG VIRKSOMHET)

2221102 – ALLMENNPRAKTISERENDE LEGE

2221103 – ANESTESILEGE

2221104 – ASSISTENTLEGE

2221105 – BEDRIFTSLEGE

2221109 – KOMMUNELEGE

2221110 – LEGE

2221115 – OVERLEGE

2221117 – TURNUSLEGE

2221118 – LEGESPESIALIST

2221120 – BYDELSLEGE II

2221121 – BYDELSLEGE I

2221122 – ØYELEGE

2221123 – SEKSJONSOVERLEGE

2221127 – RØNTGENLEGE

2221128 – SPESIALLEGE

2221129 – TILSYNSLEGE

2221130 – BARNELEGE  
2221134 – KOMMUNELEGE II  
2221135 – KOMMUNELEGE I  
2221136 – ASSISTERENDE OVERLEGE  
2221137 – BEDRIFTSOVERLEGE  
2221138 – RÅDGIVENDE OVERLEGE  
2221139 – FASTLEGE  
2221140 – MEDISINSTUDENT MED LEGELISENS  
2221142 – LEGE (PSYKISK HELSEARBEID)  
2221146 – LEGE I SPESIALISERING (LIS)  
2221150 – LEGE I SPESIALISERING, DEL 1 (LIS1)  
2221151 – OVERLEGE I PEDIATRI  
2221152 – LEGESPESIALIST (PEDIATRI)

### **Sykepleiere**

1228103 – SJEF SYKEPLEIER  
1228119 – ASSISTERENDE SJEF SYKEPLEIER  
1228139 – SYKEPLEIESJEF  
1228140 – ASSISTERENDE SYKEPLEIESJEF (OVER NI ANSATTE)  
1228146 – SJEF SYKEPLEIER (OFFENTLIG VIRKSOMHET)  
1319102 – ASSISTERENDE SYKEPLEIESJEF (< TI ANSATTE – PRIVAT VIRKSOMHET)  
2230101 – INTENSIVSYKEPLEIER  
2230103 – ONKOLOGISYKEPLEIER  
2230104 – OPERASJONSSYKEPLEIER  
2230106 – OVERSYKEPLEIER  
2230107 – SPESIALSYKEPLEIER  
2230109 – LEDENDE HELSESØSTER/HELSESYKEPLEIER  
2230110 – GERIATRISYKEPLEIER  
2230112 – KLINISK SPESIALIST (SYKEPLEIE)  
2230113 – DISTRIKTSLEDER (SPESIALSYKEPLEIER/HELSESØSTER/HELSESYKEPLEIER)  
2230114 – KREFTSYKEPLEIER  
2230115 – FAGUTVIKLINGSSYKEPLEIER  
2230116 – BARNESYKEPLEIER  
2230117 – NARKOSESYKEPLEIER  
2230118 – SJEF HELSESØSTER/SJEF HELSESYKEPLEIER

2230119 – PEDIATRISK SYKEPLEIER  
2230121 – PEDIATRISYKEPLEIER  
2230122 – PSYKIATRISK SYKEPLEIER  
2230123 – ANESTESISYKEPLEIER  
2230124 – AVDELINGSSYKEPLEIER  
2230126 – HELSESØSTER/HELSESYKEPLEIER  
2230127 – RØNTGENSYKEPLEIER  
2230128 – LEDENDE SPESIALSYKEPLEIER  
2230129 – OVERHELSSESØSTER/OVERHELSSESYKEPLEIER  
3231101 – BEDRIFTSSYKEPLEIER  
3231102 – HJEMMESYKEPLEIER  
3231103 – OFFENTLIG GODKJENT SYKEPLEIER  
3231104 – ASSISTERENDE AVDELINGSSYKEPLEIER  
3231105 – HYGIENESYKEPLEIER  
3231106 – ASSISTERENDE OVERSYKEPLEIER  
3231107 – DISTRIKTSLEDER (SYKEPLEIER)  
3231108 – POLIKLINIKKSYKEPLEIER  
3231109 – SYKEPLEIER  
3231111 – LEDENDE SYKEPLEIER  
3231112 – OPPLÆRINGSSYKEPLEIER  
3231113 – FAGKONSULENT (SYKEPLEIER)  
3231114 – SYKEPLEIER (PSYKISK HELSEARBEID)

**Helsefagarbeidere (inkludert hjelpepleiere og omsorgsarbeidere)**

2512146 – HELSEFAGLIG RÅDGIVER  
2512147 – KVALITETSRÅDGIVER (HELSEFAG)  
5132118 – LÆRLING (HELSEFAG)  
5132121–HELSEFAGARBEIDER  
5132101 – HJELPEPLEIER  
5132105 – DISTRIKTSLEDER (OMSORGSARBEIDER/HJELPEPLEIER)  
5132107 – LEDENDE HJELPEPLEIER  
5132112 – SPESIALHJELPEPLEIER  
5132116 – HJELPEPLEIERMEDARBEIDER  
5132119 – HJELPEPLEIER (PSYKISK HELSEARBEID)  
5132102 – OMSORGSARBEIDER

5132103 – ARBEIDSLEDER (OMSORGSARBEID)  
5132104 – BESTYRER (ELDREOMSORGSBOLIG)  
5132105 – DISTRIKTSLEDER (OMSORGSARBEIDER/HJELPEPLEIER)  
5132106 – AKTIVITETSLEDER (OMSORGSARBEID)  
5132108 – MILJØARBEIDER (HELSE OG OMSORG)  
5132109 – ARBEIDSTERAPEUT (HELSE OG OMSORG)  
5132110 – ASSISTERENDE BESTYRER (OMSORGSARBEID)  
5132114 – SERVICEARBEIDER (OMSORGSARBEID)  
5132117 – LÆRLING (OMSORGSFAG)  
5132120 – OMSORGSARBEIDER (PSYKISK HELSEARBEID)  
5132122 – OMSORGSARBEIDER (OMSORGSSTØNAD)  
5139111 – DISTRIKTSLEDER (ANNET PLEIE- OG OMSORGSPERSONALE)  
5139150 – BRUKERMEDVIRKER (RUSOMSORG)

### **Vernepleiere**

3232101 – MILJØTERAPEUT (VERNEPLEIER)  
3232102 – VERNEPLEIER  
3232103 – BOVEILEDER (VERNEPLEIER)  
3232106 – AVDELINGSVERNEPLEIER  
3232107 – FAGKONSULENT (VERNEPLEIER)  
3232108 – KONSULENT (VERNEPLEIER)  
3232109 – MILJØTERAPEUT (VERNEPLEIERARBEID)  
3232110 – KOORDINATOR (VERNEPLEIER)  
3232111 – DISTRIKTSLEDER (VERNEPLEIER)  
3232112 – VERNEPLEIER (PSYKISK HELSEARBEID)  
3232113 – KLINISK VERNEPLEIER  
3232114 – SPESIALKONSULENT (VERNEPLEIER)

### **Sykepleiere basert på utdanningskoder**

Sykepleiere er også definert gjennom utdanningskoder og inkluderer alle NUS-koder som starter på 6611/7611/8611.

### **AKS (Avansert klinisk sykepleie) er basert på følgende NUS-koder:**

761106 – Master, avansert geriatrisk sykepleie, toårig  
761108 – Master, avansert klinisk sykepleie, toårig  
761114 – Master, avansert sykepleie ved kronisk sykdom, toårig



**Yrker uten krav til helse- eller sosialfaglig utdanning**

5133101 Hjemmehjelper

5133107 Assistent (hjemmehjelp)

5133108 Personlig assistent (privathjem)

5139102 Audiometriassistent

5139103 Eeg-assistent

5139104 Hørselsassistent

5139105 Pleieassistent

5139107 Helseinstitusjonsassistent

5139112 Personlig assistent (syke- og helseverninstitusjon)

5139113 Pleiemedhjelper

5139114 Pleier

5139116 Røntgenassistent

5139119 Miljøassistent (helse- og sosialtjenester)

5139126 Ambulansemedhjelper (ufaglært)

5139132 Pleiemedarbeider

5139142 Pleieassistent (psykisk helsearbeid)

5139143 Pleiemedhjelper (psykisk helsearbeid)

5139144 Pleiemedarbeider (psykisk helsearbeid)

5139146 Assistent (PU)

5139150 Brukermedvirker (rusomsorg)

5139154 Øyelegeassistent

**SSB-standarder:**

Standard for utdanningsgruppering (NUS)

<https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/36/koder>

Standard for næringsgruppering

<https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/6>

Standard for kommuneinndeling (2022)

<https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/131/versjon/1846/koder>

Standard for fylkesinndeling (2022)

<https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/104>

Standard for klassifisering av kommuner etter innbyggertall

<https://www.ssb.no/en/klass/klassifikasjoner/115/koder>

Standard for sentralitet (2020)

<https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/128>

**Fafo**

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: [fafo@fafo.no](mailto:fafo@fafo.no)

[fafo.no](http://fafo.no)

