



Helse- og omsorgsdepartementet

Deres referanse:

Vår referanse:
23/106-1

Vår dato:
02.05.2023

Kif-komiteens uttalelse til NOU 2023: 4 Tid for handling. Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste

Vi viser til høringsbrevet av 2. februar 2023 om NOU 2023: 4 Tid for handling. Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste, og ønsker med dette å gi høringssvar fra Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen).

Kvoter: Komiteen støtter videreføring av kvoter for *urfolk* samt kvoter for studenter fra Nord-Norge for å sikre personell med samisk språkkompetanse.

Komiteen støtter forslaget om kvoter for det *underrepresenterte kjønn* foreslått av Opptaksutvalget forutsatt at gitte kvalifikasjonskrav er oppfylt. NOU 2023:4 påpeker i kapittel 10.5 på behovet for å rekruttere flere menn. For å få jevnere kjønnsfordeling i helse- og omsorgstjenestene, må flere menn rekrutteres til de helsefaglige utdanningene.

Tiltak tidlig i utdanningsløpet: Spørsmålet om mangfold kan imidlertid ikke løses utelukkende gjennom endringer i opptakssystemet. Det må utformes tiltak tidligere i utdanningsløpet for å sikre et tilstrekkelig antall menn som er kvalifisert for opptak i høyere utdanning, tilsvarende sikre bred rekruttering når det kommer til etnisk bakgrunn.

Lønn og arbeidsvilkår: Komiteen mener at lønn og arbeidsvilkår er sentrale elementer i å rekruttere og beholde kvalifisert helsepersonell. Stor midlertidighet og mange deltidsstillinger kombinert med et lavt lønnsnivå gjør yrker i helse- og omsorgssektoren uaktuelt for mange, og bidrar til frafall av kompetent helsepersonell. For at tiltak for å rekruttere og beholde helsepersonell skal lykkes, må arbeidsvilkårene bedres.

Inkludering i utdanningsløpet: Det bør vurderes flere tiltak for å beholde underrepresenterte grupper og å hindre frafall ved å fremme inkludering og tilhørighet på studiesteder og arbeidsplasser i berørte profesjoner. Dette bekreftes av erfaringer med kvinner innen MNT og menn i pedagogiske fag. Et viktig moment er den negative effekten av at individer i det underrepresenterte kjønn/minoritet er i absolutt mindretall. Et annet element er effekten av å ha rollemodeller – en mer mangfoldig ansattgruppe kan gjøre det enklere å rekruttere og beholde underrepresenterte grupper.

Kompletterende utdanning/etterutdanning. Det vil bli et økende behov for arbeidskraft fra utlandet i fremtiden. Det er derfor nødvendig med økt satsing på kompletterende utdanning slik at man raskere f r autorisasjon. Det bør også vurderes om flere voksne med arbeidserfaring kan rekrutteres til helsefagene, og om det kan lages insentiver for å velge kj nnsutradisjonelt ved etterutdanning.

Bedre organisering av norskopplæring:  kt rekruttering av helsepersonell fra utlandet vil medføre behov for mer systematisk satsing på norskopplæring. Komiteen viser til forslag om

til bedre organisering av norskopplæring for arbeidsinnvandrere i NOU 2022: 18 Mellom mobilitet og migrasjon — Arbeidsinnvandreres integrering i norsk arbeids- og samfunnsliv. Tiltak som etablering av nye bransjeprogram for kompetanseutvikling kan bidra til å styrke norskferdighetene i helsesektoren.

Vennlig hilsen

Ragnhild Helene Hennum
leder, Kif-komiteen

Ella Ghosh
seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR