

Høring – Helsepersonellkommisjonens NOU 2023:4 Tid for handling

Høringsinnspill fra Personal- og organisasjonssenteret

Innledning

Vi kjenner oss godt igjen i kommisjonen beskrivelse av situasjonen (kunnskapsgrunnlaget), og støtter de innsatsområdene som kommisjonen peker på:

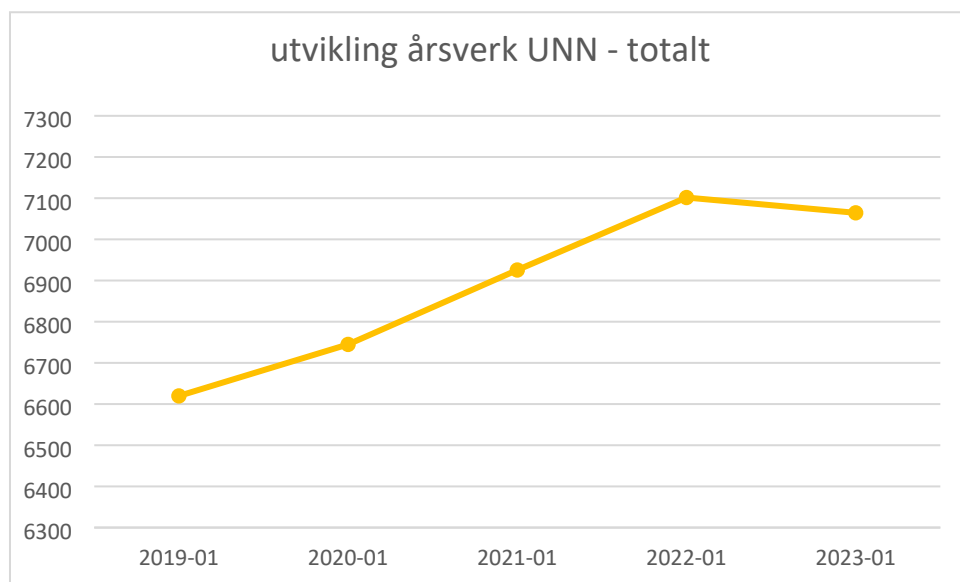
- Organisering og samhandling
- Oppgavedeling
- Arbeidsforhold og arbeidstid
- Utdanning og kompetanseutvikling
- Prioritering og overbehandling
- Digitalisering og teknologisk utvikling

Vi går i vårt høringssvar ikke inn på alle innsatsområdene.

Fremtidig behov for helsepersonell, demografisk utvikling og bærekraft

Helsepersonellkommisjonen gir en god beskrivelse av situasjonen knyttet til personellvekst og kompetansebehov.

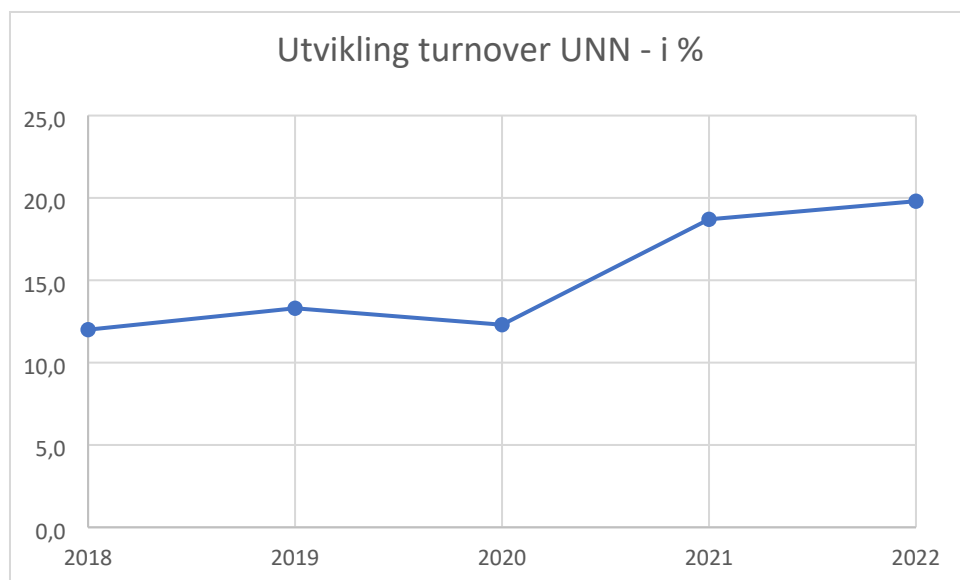
Også i UNN har vi hatt økning i antall årsverk de senest tiårene. Diagrammet under viser utviklingen de seneste 5 årene i UNN totalt.



Samtidig oppleves rekrutteringsutfordringene å øke. Det er særlig knyttet til å rekruttere noen særskilte grupper som radiologer, psykiatere, psykologer, kreftsykepleiere, jordmødre og

intensivsykepleiere. Utfordringene knyttet til å rekruttere annen kritisk kompetanse, som bioingeniører, er også økende.

Turnover, definert som personalomsetningen (hvor mange som slutter i % av det totale antall ansatte), varierer mellom de ulike enhetene i UNN. De siste 5 årene har turnover økt fra 12% i 2018 til 19,8 % i 2022 for UNN totalt.



Vi er enige med kommisjonen i at Norge i all hovedsak må være selvforsynt med helsepersonell. Omfattende import av helsepersonell fra utlandet kan ikke forsvares av etiske hensyn. Videre må vi i nord fortsatt utdanne eget helsepersonell for å kunne møte behovet for kompetanse. Når kommisjonen understreker at det på grunn av den demografiske utviklingen og bærekraft ikke er mulig å bemanne seg ut av utfordringene, så gjelder dette i høyeste grad for oss i UNN. Når vi i fremtiden skal oppfylle forventningene til faglig utvikling blant våre ansatte, forventninger til tilbudet fra pasienter og innbyggere og samtidig ikke øke antall ansatte vil det være særdeles viktig at vi har gode strategier for bruk av teknologi, bygg, oppgavedeling og spesialisering kontra generalistkompetanse.

Organisering

Helsepersonellkommisjonen foreslår utredning av en fremtidig bærekraftig sykehusstruktur i Norge. En slik utredning må ses i en større sammenheng enn det enkelte helseforetaks opptaksområde, noe vi oppfatter er ivarettatt i de fremlagte strategiene i styret i Helse Nord RHF. Når akuttberedskap og vaktfunksjoner skal vurderes opp mot aktiv pasientbehandling vil det være helt avgjørende at hele kjeden av tjenester vurderes under ett, slik at pasientløpene fra pre-hospitale tjenester og helt inn i sykehusene ses i en helhet.

Oppgavedeling

Oppgavedeling er pekt på som et av de viktigste tiltakene for å møte bemanningsbehovet i fremtiden. Oppgavedeling er positivt både for yrkesgruppen det flyttes oppgaver fra – som kan få rom til egen kompetanseheving og evt nye oppgaver, og for gruppen det flyttes oppgaver til – som

får mulighet for kompetanseheving. Vi støtter at det er stort potensiale i å intensivere arbeidet med riktig oppgavedeling og god organisering av arbeidet. Dette ligger inne i UNNs strategi og bør styrkes ytterligere gjennom felles stimuleringsordninger.

Arbeidstidsordninger og arbeidsforhold

Helsepersonellkommisjonen gir en god beskrivelse av utfordringene med dagens arbeidstidsbestemmelser. En høy andel av helse- og omsorgstjenestene drives døgnekontinuerlig. Det er derfor et stort behov for personell gjennom hele døgnet/uka. Det gir utfordringer i å fordele personellressurser slik at man har riktig kompetanse til riktig tid, og helgebemanningen er spesielt krevende.

Ifølge Arbeidsmiljøloven skal det utarbeides en arbeidsplan når arbeidstakere arbeider på forskjellige tider av døgnet, og planen skal drøftes med de tillitsvalgte. UNN har utarbeidet «Retningslinjer for bemanningsplanlegging» hvor dette ivaretas, men vi ser at det likevel er krevende å få forståelse for at dette må følges opp i hele organisasjonen.

Arbeidsgivers styringsrett innebærer ikke bare en rett, men også en plikt til å organisere, lede, fordele og kontrollere arbeidet, og kommisjonen viser til at arbeidsgivere oppfatter det krevende å ivareta drifts- og arbeidsgiveransvaret. Rapporten siterer fra et brev til kommisjonen fra direktørene i de fire regionale helseforetakene der det påpekes at ledere med organisatorisk systemansvar ikke er gitt juridiske forutsetninger og rammer for å etablere arbeidsplaner, slik lovens intensjon er. De skriver:

«I praksis betyr det at ledere med et organisatorisk systemansvar ikke er gitt juridiske forutsetninger og rammer for å etablere arbeidsplaner slik lovens intensjon er, men er avhengig av avtale/godkjenning fra tillitsvalgte på hver enkelt arbeidsplan. Det griper direkte inn i muligheten til å ivareta både arbeidsgiveransvaret overfor de ansatte og lederansvaret for faglig forsvarlig drift. Rett kompetanse på rett sted er viktig, og arbeidsgiver har ansvar for at alle vaktlag er sammensatt slik at de har riktig samlet kompetanse.»

Denne problemstillingen ble også drøftet av Arbeidstidsutvalget (NOU 2016: 1, s. 213), hvor et flertall foreslo at det burde utarbeides et nytt sett med regler for skift/turnusarbeid, som vil gi arbeidsgiver noe utvidet mulighet til å fastsette arbeidsplanene. Mindretallet støttet ikke en lovendring, men pekte blant annet på at «de sentrale tariffpartene i fellestak har et særlig ansvar for å sørge for å løse de utfordringene som er knyttet til skift- og turnusordninger i helse- og omsorgssektoren».

Dette er fulgt opp av Helsepersonellkommisjonen ved at et flertall ber de sentrale partene inngå en avtale med de nødvendige reguleringer. Flertallet begrunner det blant annet med at det er en begrensning i arbeidsgivers styringsrett som følge av at man er avhengig av ulike avtaler, og at det kommer i konflikt med virksomhetens ansvar for å gi forsvarlige helse- og omsorgstjenester. Vi støtter at dette følges opp av partene, og at det i dette arbeidet også rettes fokus på å sikre et fult forsvarlig arbeidsmiljø for alle. Da vil sammenhengen mellom pasientsikkerhet og arbeidsmiljø bli synliggjort på en god og riktig måte.

Arbeidsplassen er en viktig arena for forebygging av sykdom og utenforskap, og det er viktig at arbeidsmiljøet er trygt og helsefremmende for alle. Dette kommer også frem i kommisjonens rapport. Et godt og meningsfullt arbeidsliv hvor den enkelte opplever mestring og glede er viktig

faktorer for å redusere sykefravær og stabilisere arbeidsmiljø. Noe som også vil komme pasientene til gode gjennom møte med trygge og kompetente behandlere.

Utdanning og kompetanseutvikling

Vi støtter at vi må være selvforsynt med helsepersonell. UNN bidrar til dette gjennom både utdanningsstillinger og praksisplasser, noe vil være enda viktigere i fremtiden.

UNN ønsker har, og ønsker fortsatt å ha, tett samarbeid med universitet, høyskoler, fagskoler og i øvrige utdanningsinstitusjoner om kvalitet, innhold i utdanningene og prioriteringer.

Helsepersonellkommisjonen anbefaler at vekst i studieplasser til helse- og sosialfagutdanninger bør legges til rekrutteringssvake områder for den aktuelle profesjon, og i hovedsak til distrikt fremfor sentrale strøk. Vi vil understreke hvor viktig dette er for å sikre rekruttering av helsepersonell til Nord-Norge generelt, men også til UNN. Det er mer ressurskrevende å utdanne desentralt, og det er derfor avgjørende at finansieringsmodellene i både utdanningssektoren og i helsesektoren understøtter desentralisert utdanning på en god måte.

Det bør legges bedre til ett for godkjenningsordning av utdanninger fra utlandet. UNN har i dag flere medarbeidere med lang utdanning og erfaring fra hjemlandet, men hvor det synes nærmest umulig å få godkjent utdanningen uten å ta hele utdanningsløpet på nytt i Norge.

Kompetanseheving er nøkkelen til en mer hensiktsmessig oppgavedeling og til å realisere gevinstene som ny teknologi gir oss. Det forutsetter at både personell, pasienter og brukere gis nødvendige forutsetninger til å mestre ny teknologi. Da må vi satse mer på nødvendig merkantilt støttepersonell i tillegg til utdanning og utvikling av digital kompetanse.

Avslutning

Avslutningsvis vil vi understreke at vi kjenner oss godt igjen i kommisjonens beskrivelse av situasjonen (kunnskapsgrunnlaget), og støtter også at de valgte innsatsområdene er avgjørende for å lykkes i fremtiden. Innenfor disse innsatsområdene vil det være viktig å ha gode tiltak knyttet til:

- Rekruttering og stabilisering
- Livsfaseorientert personalpolitikk
- Ledelse og organisering
- Faglig utvikling og kompetanse
- Arbeidsmiljø

Gøril Bertheussen

Personal- og organisasjonssjef