

Høringsuttalelse – Helsepersonellkommisjonen NOU 2023-4 Tid for handling

Finnmarkssykehuset ønsker å takke Helsepersonellkommisjonen for god gjennomgang med beskrivelse av dagens helsetjeneste, fremtidige utfordringer og foreslåtte innsatsområder. Vi kjenner oss godt igjen i kommisjonens situasjonsbeskrivelse og støtter videre arbeid med de innsatsområdene som er løftet frem.

I tillegg ønsker vi å fremheve at tiltakssonen i Nord-Troms/Finnmark burde vært nevnt med flere aktuelle tiltak for å avhjelpe de særskilte utfordringene i landets nordligste områder. Finnmarkssykehuset bidrar gjerne inn i videre arbeid.

Vi støtter høringssvar formidlet fra Helse Nord RHF.

Finnmarkssykehuset vil i denne høringsuttalelsen særlig gi innspill på følgende punkter: organisering og samhandling, oppgavedeling, arbeidsforhold og arbeidstid, utdanning og kompetanseutvikling samt digitalisering og teknologi.

Fremtidig behov for helsepersonell, demografisk utvikling og bærekraft

Finnmarkssykehusets samfunns mål er å sørge for et helsemessig godt og effektivt spesialist-helsetjenestetilbud til befolkningen i Finnmark. Rundt 74 000 innbyggere er bosatt over et geografisk utstrakt område hvor det er lange avstander mellom kommuner, sykehus/klinikker og akuttfunksjoner. Vi er derfor avhengige av å kunne opprettholde god beredskap, ha gode transportmuligheter, og ha godt samarbeid med Universitetssykehuset Nord Norge (UNN), kommunene og utdanningsinstitusjoner. Finnmarkssykehuset anser medarbeiderne som den viktigste ressursen. Med nasjonal og internasjonal knapphet innenfor flere faggrupper er det særskilte utfordringer med tilgangen på kvalifisert personell lengst i nord. Rekrutteringsutfordringer, økende antall eldre, endret forsørgerbrøk og nedgang i folketall ved flere kommuner preger fremtidsbildet i foretaket.

Nord Norge og Finnmark er rike på naturressurser som skaper store verdier for landet. Det er behov for politiske initiativer som aktivt og bevisst retter seg mot å opprettholde

befolkningen, samt legge til rette for oppbygging av kompetanse og infrastruktur som støtter opp om vekst og utvikling. Vi ser også en endret geopolitisk situasjon hvor Finnmark grenser mot en stormakt i krig.

Status i Finnmarkssykehuset per 2023 er at det er begrenset tilgang på enkelte legespesialiteter, psykolog, psykologspesialister, spesialsykepleiere, jordmødre, bioingeniører og andre. Det er i økende grad også utfordrende med tilgang på sykepleiere til sengeposter. Dette innebærer stabilisering og rekrutteringsarbeid hvor man «kniver mot» andre foretak, kommuner og private aktører. Framskrivninger viser at i de neste årene vil Finnmarkssykehuset bli stilt overfor store utfordringer som følge av en aldrende befolkning og fraflytting fra flere av kommunene. Mangel på personell og forventet faglig utvikling med kostbar og avansert persontilpasset medisin kan føre til at det er nødvendig med endringer i funksjonsdeling og struktur både innad i helseforetaket, i helsetjenesten regionalt og nasjonalt.

Organisering og samhandling

Finnmarkssykehuset støtter utredning av en fremtidig bærekraftig sykehusstruktur i Norge. Det er behov for bedre samhandling mellom ulike nivåer og felles forståelse som tilrettelegger for bedre utnyttelse av ressurser og mer sømløse overganger for pasienten. Finnmarkssykehuset kan vurdere å være med som pilot når det gjelder organisatorisk sammenslåing av primær og spesialisthelsetjenesten innenfor ett eller flere foretak.

I forhold til «Hus- hyttemodellen» er det flere områder som bør utredes og vurderes nøye. For eksempel kan mindre spesialisering og beredskap ved lokalsykehus gjøre det rekrutteringsmessig enda mindre attraktivt både for leger i spesialisering og annet helsepersonell. Det kan også være flere fareområder for at når «huset» har knapphet på ressurser og definerer behovene, blir det utfordrende for «hyttene».

Oppgavedeling

Knapphet på helsepersonell medfører at det må gjøres vurderinger omkring hvilke oppgaver som skal utføres og hvordan man best mulig utnytter kompetanse. Vi sier oss enig i behovet for å arbeide videre med oppgavedeling som kommisjonen påpeker.



Foretaket er i gang med dette arbeidet og det sees på muligheter for overføring av oppgaver mellom ulike personellgrupper. Det er behov for systematisk arbeid i forhold til kartlegginger og rutiner for kompetanseheving, parallelt med godt samarbeid mellom partene for å kunne ivareta god ressursutnyttelse og forsvarlighet.

Arbeidsforhold og arbeidstid

Finnmarkssykehuset har en stor del døgnekontinuerlig drift, og er avhengig av tilstrekkelig med personell gjennom hele døgnet/ukene. Vi har en god heltidskultur, og er for eksempel langt fremme i forhold til heltidsstillinger for sykepleiere. Det er imidlertid stadig utfordrende i forhold til helgebemanning, vaktplaner og feriebemanning som må gå opp. Kommisjonen viser til utfordringer omkring fordelingen av helgearbeid, og det er en økende trend at ansatte i hel, fast stilling ønsker å jobbe færre eller ingen helger. I situasjoner med begrenset tilgang på personell blir det utfordrende å fordele bemanningen jevnt utover uken og døgnet. Finnmarkssykehuset er enige med kommisjonens flertall i spørsmålet om fastsetting av gjennomsnittsberegning av arbeidstid, og det bør sees på avtaler for reguleringer som ivaretar både godt arbeidsmiljø og pasientsikkerhet. Å ha faste ansatte i stillingene betyr mye for å opprettholde og utvikle gode fagmiljøer, samtidig som det skaper god kontinuitet for pasienten i behandlingen.

Utdanning og kompetanseutvikling

Mulighet for livslang læring og påfyll av kompetanse for alle i helsetjenesten er vesentlig for å kunne beholde personell, ivareta god pasientbehandling og utvikle tjenestene. Det er av stor betydning å kunne utdanne personell lokalt og med lokal tilhørighet. Undersøkelser viser at det er større sjanse for at man fortsetter å jobbe i det fylket/miljøet man tar utdanning i (NSDM). Tilgang på utdanning og desentraliserte utdanningsmodeller er derfor svært viktig for Finnmarkssykehuset. Det er mer ressurskrevende å utdanne i utkanter og desentralt. Finansieringsordningene bør gjennomgås og eventuelt økes slik at det er mulig å opprettholde og forbedre utdanning i distrikt. Tilhørighet og praksis ved lokalsykehus er vesentlig. Å ha god tilgang på



læringer og studenter utgjør viktig rekrutteringsbase samtidig som det gir mulighet for arbeidskraft i helger og ferier.

Det ønskes økt desentralisering/nettbasert/samlingsbasert tilnærming ved videreutdanningene for spesialsykepleiere ABIOKJ, samt ved andre videreutdanninger for sykepleiere, veiledningsutdanning og annet som foretaket har behov for. Det er generelt kostnadskrevende for Finnmarkssykehuset (og den ansatte) å dekke dyre reiser i tillegg til dekning av vakter ved spesialisering/videreutdanning/kurs/kompetanseheving som ikke er i Finnmark.

Finnmarksmodellen for medisinerutdanning - hvor Finnmarkssykehuset er base for utdanning av 5. og 6. års studenter er av stor betydning for rekruttering av unge leger. Endringer i spesialistutdanningen for leger med mer spesialiserte utdanningsløp har ført til utfordrende tilgang på generelle indremedisinere og kirurger. Som lokalsykehus er man avhengige av vaktkompetente leger og generell kompetanse. Vi anbefaler derfor at det sees nærmere på dette.

Digitalisering og teknologisk utvikling

Vi er enige i at det er behov for økt satsning og investeringer på teknologi, innovasjon og digitale løsninger. Finnmarkssykehuset har de senere år gjort store investeringer i nye moderne bygg, og det er viktig å også kunne legge til rette med gode teknologiske løsninger som støtter opp om effektivisering og bærekraftig ressursanvendelse. For å kunne utvikle og forsterke arbeidet med digitale konsultasjoner, samhandling og samarbeid med annen helsetjeneste omkring pasientbehandling er det vesentlig å være fremadrettet i forhold til teknologi. Det bør stimuleres med tilhørende finansieringsordninger som viser at det lønner seg å satse på teknologi og digitale løsninger.

Med vennlig hilsen
HR-sjef Kenneth Grav
Finnmarkssykehuset