

Helse- og omsorgsdepartementet
Sendes inn digitalt

Dato: 25.04.2023
Saksbehandler: Eli Årmo/Marianne Ono Njøten
Direkte telefon: 91614643
Vår referanse: 23/01195
Deres referanse: 23/92-
Klinikk/avdeling:

Høringssvar NOU 2023:4 Tid for handling. Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste

Vestre Viken helseforetak viser til Helse- og omsorgsdepartementets brev av 2. februar 2023 hvor det inviteres til høringsinnspill på Helsepersonellkommisjonens rapport NOU 2023:4 Tid for handling. Nedenfor følger kommentarer og innspill til kunnskapsgrunnlaget og de utvalgte foreslåtte tiltaksområder.

Om kunnskapsgrunnlaget

Vestre Viken helseforetak mener det er gjort et grundig og godt arbeid i Helsepersonellkommisjonen med å etablere et kunnskapsgrunnlag for det videre arbeidet med en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste. Vi opplever at kunnskapsgrunnlaget på en god måte gjenspeiler utviklingstrekk og utfordringer, slik vi også kjenner dagens situasjon og framtidsutsiktene i eget helseforetak.

Det synliggjøres i Helsepersonellkommisjonens rapport en økende avstand mellom befolkningens forventninger om dekningsgrad og kvalitet i helsetjenestene, og at disse understøttes av politiske løfter og ambisjoner. Vestre Viken mener dette er en viktig refleksjon og et viktig budskap som det bør settes fokus på både i trepartssamarbeidet i fellesskap, men også innen de ulike partene i samarbeidet og i det politiske apparatet som helhet. God helse og livskvalitet er viktig både for samfunnet og befolkningen. Det er krevende for spesialisthelsetjenesten å innfri et stadig økende antall lovfestede pasientrettigheter, som også i flere tilfeller har vært fulgt av retningslinjer knyttet til bemanningsnormer. Sistnevnte kan eksemplifiseres med revidert nasjonal faglig retningslinje for fødselsomsorgen som nylig har vært på høring, og hvor det planlegges føringer om bemanningsnorm knyttet til jordmødre.

Utfordringer med å rekruttere og beholde helsepersonell synliggjøres på en god måte i NOUen. Det er allerede i dag utfordrende å rekruttere flere yrkesgrupper i helseforetakene og dette medfører blant annet økt lønnspress og konkurranse mellom helseforetak og kommune og helseforetakene imellom. Både eksternt og intern turnover utover et gitt nivå medfører økt arbeidsbelastning både for ledere og øvrig personell, da det stort sett i en overgangsperiode gir færre tilgjengelige hender i arbeid. Med økende rekrutteringsutfordringer, vil vakansperiodene forlenges, noe som gir uheldige konsekvenser. Vestre Viken helseforetak stiller seg bak uttalelsen fra Helse Nord til Helsepersonellkommisjonen om at «målet om fagfolk i verdensklasse fordelt over hele landet, skaper en etterspørsel som ofte overgår tilgangen». Dette gjør seg også gjeldende innenfor vårt helseforetak, hvor det er ekstra utfordrende å rekruttere til mindre sykehus og de mindre sentralt lokaliserte enhetene.

Det påpekes fra kommisjonen at det er krevende å skaffe nok praksisplasser selv med en mindre økning i antall studieplasser. Vestre Viken helseforetak har årlig mellom 1000 – 1200 studenter i

Vestre Viken

praksisperioder, et omfang som i seg selv er utfordrende med hensyn til å gi god veiledning og oppfølging av studentene i tillegg til daglig drift.

Vestre Viken støtter Helsepersonellkommisjonens vurdering om at helse- og omsorgstjenestene ikke bør legge beslag på en vesentlig større andel av samlet sysselsetting, da dette vil hemme mulighetene for utvikling innen andre samfunnsområder og næringer. Helseforetaket er opptatt av et helhetlig samfunnsoppdrag, og at arbeid og utvikling innen ulike næringer også bidrar til velferdsstaten, til god helse og bra livskvalitet for innbyggerne.

Om foreslåtte tiltak og innsatsområder

Vestre Viken helseforetak er av den oppfatning at Helsepersonellkommisjonens forslag til tiltaksområder er gode og viktige å følge opp fremover.

Organisering og samhandling i helse og omsorgstjenestene

Vestre Viken støtter forslaget om å nedsette en kommisjon for å utrede fremtidig organisering av helse- og omsorgstjenestene med tanke på å skape mer helhetlig organisering, eventuelt på ett forvaltningsnivå. Samtidig foreslår Vestre Viken at det gis incentiver for uttesting av ulike samarbeidsformer mellom kommunehelsetjeneste og spesialisthelsetjeneste lokalt. Dette for å skaffe erfaringer med hvordan et samarbeid kan etableres og utvikles. For pasienter og pårørende har dårlige erfaringer nettopp med overgangene vært en gjenganger som heller ikke samhandlingsreformen har klart å utrydde. Fastleger som er spesialister i allmennmedisin får kritikk av spesialistene på smale områder for dårlige henvisninger, sykehuslegene får kritikk for ikke å kjenne alternative behandlingstilbud i de mange kommunene de har i sitt område. Beskjeder og henvisninger som går frem og tilbake utløser unødig byråkrati, unødvendig bruk av helsepersonells tid og forlenget ventetid på gode svar for pasientene. Vestre Viken støtter forsøk som kan bidra til å sikre mer smidige og gode pasientforløp med mer effektiv bruk av helsepersonellet.

Vestre Viken støtter også forslaget om utredning av en bærekraftig sykehusstruktur i Norge, som kan gjøre det mulig å fortsatt tilby helse- og omsorgstjenester av høy kvalitet i hele landet og som bidrar til å opprettholde en desentralisert døgntilgjengelig spesialisthelsetjeneste.

Oppgavedeling

Forslaget om et systematisk og forpliktende kvalitetsutviklingsprogram støttes. Det foreslåtte programmet synes å være en bra modell for å finne frem til gode metoder for organisering og oppgavedeling. Det er ønskelig at programmet også er fremtidsrettet når det gjelder brukerinvolvering og brukerstyring, eksempelvis ved at brukerorganisasjoner og frivillige organisasjoner inkluderes i programmet. Investering i arealer og bygg som bidrar til å fremme riktig oppgavedeling er viktig, men er som det også påpekes i rapporten en utfordring i det samlede økonomiske bildet for helseforetakene.

Arbeidsforhold og arbeidstid

Når det gjelder arbeidstidsordninger, myndighet og ansvar, så slutter vi oss til flertallet i kommisjonens forslag knyttet til bedre samsvar mellom myndighet og ansvar i arbeidstidsspørsmål. Trepertssamarbeidet er en viktig og god bærebjelke i norsk arbeidsliv. Lederlinjen i helseforetaket opplever at det over tid har blitt mer utfordrende å få på plass turnusplaner, og at turnusplanleggingen er tidkrevende prosesser. Dette forsterkes både av høyt sykefravær, vakanser, mangel på vikarer og begrensninger knyttet til muligheter for innleie. De siste årene har det i pandemiperioden, men også i sommerferieperioden, vært behov for å benytte ekstra økonomiske incentiver eller avtaler med organisasjonene for å få dekket opp turnusplaner i døgndrift med nødvendig faglig kompetanse. Dette er ikke en optimal løsning

verken i forhold til arbeidsbelastning på den enkelte ansatte eller for den økonomiske situasjonen i helseforetaket.

I tråd med forslag i rapporten støttes at det vil være hensiktsmessig at det fastsettes bestemmelser om gjennomsnittsberegninger av arbeidstid mv. i de sentrale tariffavtalene og mellom partene sentralt. Dette vil også kunne bidra til å redusere behovet for deltidstillinger for å dekke opp natt- og helgevakter. Vestre Viken mener det er vesentlig med et godt partssamarbeid og håper at de sentrale parter kan finne gode løsninger på området. Med tanke på at dette er utfordringer som er synliggjort i flere NOUer de siste 10-15 årene, uten at partene har funnet gode løsninger, støtter Vestre Viken også forslaget om at myndighetene eventuelt bør iverksette en gjennomgang av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.

Utdanning og kompetanseutvikling

Vestre Viken støtter kommisjonens vurdering av at behov for økt mengde og bredde i praksisundervisning i kommunene, tilsier økt formelt kommunalt ansvar for undervisnings- og veiledningsoppgaver. Tettere formalisert samarbeid mellom spesialisthelsetjenesten og fagskolesektoren ønskes velkommen. Formalisering av samarbeidet mellom de kommunale helse- og omsorgstjenestene og universiteter og høyskoler om forskning og utdanning, og fagskolesektoren bør også komme på plass.

Helsepersonellkommisjonen gir uttrykk for at ledernes ansvar for kompetanseutvikling bør vektlegges tydeligere. Dette støttes av Vestre Viken, og er i tråd med helseforetakets utviklingsplan frem mot 2035 med hensyn til viktigheten av strategisk kompetanseutvikling og å beholde kritisk kompetanse. Vestre Viken er enige i at lederne har en svært viktig rolle i dette arbeidet, og helseforetaket har mange dyktige ledere som er opptatt av å utøve god ledelse. Dilemmaet mange føler på er at utfordringer knyttet til rekruttering og høyt sykefravær er tidkrevende og tar verdifull ledertid fra oppfølging av, og støtte til, de som er på jobb på den enkelte vakt.

Prioritering og overbehandling

Helsepersonellkommisjonen beskriver behov for prioritering, fra politisk nivå ned til møte mellom den enkelte helsearbeider og pasient og pårørende. Kommisjonen påpeker borgernes økende forventninger til tjenester, og samtidig behovet for prioritering og reduksjon av mindre viktige og til dels uønskede tjenester. Erfaring viser at det ikke bare er brukerne som er pådrivere til unødvendig behandling. Prioritering må løftes høyt i det offentlige ordskifte og innad i tjenestene, og kunnskap om overbehandling bør tas inn som en viktig del av utdanning av helsepersonell. Det må sikres finansieringsordninger som understøtter kloke valg og politikere og ledere må stå samlet i beslutningene. Pasienter, og deres pårørende ved behov, må sikres tilstrekkelig og forståelig informasjon som sikrer at de kan være delaktige i beslutninger om egen helse og behandlingsalternativer. Gjennomføres dette på en god måte, kan det bidra til kloke samvalg med nødvendig og fornuftig redusert bruk av helsetjenester og helsepersonell.

Kommisjonen benytter begrepet «begrensende valg». Begrepet kan oppleves å være negativt ladet og kan fra et brukerperspektiv være uheldig og vekke unødig motstand hos pasienter og pårørende, men også hos helsepersonellet. Målet må være å redusere unødig helsehjelp og ikke å begrense pasientens mulighet til å være med å velge mellom ulike forsvarlige tilbud, der også økonomi er vektet. Et alternativt begrep kan være «kloke samvalg», som tar opp i seg begge problemstillingene.

Vestre Viken stiller seg bak forslaget om et utredningsarbeid med å gjennomgå DRG-takstene, samt å vurdere økte egenandeler fra pasienter og brukere til ikke-prioriterte tjenester. Forslagene om å innføre krav til konsekvensutredninger for personellbehov som følger av politikk på helse- og omsorgsområdet, samt å evaluere senere års innførte rettigheter støttes

Vestre Viken

også. Deling av kunnskap, innsikt og informasjon om helsetjenester og deres dokumenterte virkninger i formelle og uformelle arenaer vil bidra til et godt helsetjenestetilbud.

Digitalisering og teknologisk utvikling

Vestre Viken støtter kommisjonens forslag om å styrke den digitale kompetansen i helse- og omsorgstjenestene. Innovasjon og digitalisering er to sentrale fagområder for å styrke den digitale kompetanse og fremme nytenkning blant helsepersonell. Digital kompetanseutvikling må treffe bredt på tvers av helsefaglig og teknologiske utdanningsløp. Digital kompetanseheving for ansatte bør øremerkes satsningsområde gjennom kompetansehevende stimuleringsmidler fra sentrale myndigheter, slik som Kompetanseløftet og tilskudd for Avansert Klinisk sykepleie (AKS).

Det er stor vilje til å ta i bruk ny teknologi for effektivisering og automatisering av definerte oppgaver i helse og omsorgstjenestene. Samtidig oppleves begrensninger og kompleksitet i lovverk, sikkerhetskrav og teknisk infrastruktur som hemmende faktorer for økt samhandling og sømløse helsetjenester. Kommisjonen fremmer ingen spesifikke tiltak utover prinsippet om automatisering av indirekte pasientoppgaver. Vestre Viken savner flere treffsikre tiltak som vil gjøre det enklere å ta i bruk tilgjengelig og ny teknologi.

Vestre Viken stiller seg positive til mer forskningsbasert kunnskap om effekter og gevinster av automatisering og digitalisering i helse og omsorgstjenestene. Etablering av et forskningsprogram for utvikling av teknologi og innovative arbeidsprosesser som fører til redusert behov for arbeidskraft vil være et sentralt bidrag til dette. Med programmets målsetting om redusert behov for arbeidskraft i hele helsesektoren, bør prosjekter som stimulerer til effektivitet i et samhandlingsperspektiv trekkes frem som viktig satsningsområder.

Vestre Viken helseforetak vil til slutt takke Helsepersonellkommisjonen for et grundig og godt arbeid, og ser frem til oppfølging av NOU 2023:4 – Tid for handling.

Vennlig hilsen

Vestre Viken helseforetak



Mette Lise Lindblad

Økonomidirektør



Eli Årmod

Direktør Kompetanse