

Til

Helsepersonellkommissjonen

Oslo, 30. mars 2022

## **Innspill til Helsepersonellkommissjonen**

Takk for muligheten til å komme med innspill til kommissjonen.

*Delta representerer bredden i personellgruppene i helsetjenestene: helsefagarbeidere, helsesekretærer, ambulansesarbeidere og paramedisinere, barnepleiere, portører, audiografer, fotterapeuter, ernæringskokker, vernepleiere, tannpleiere og aktivtører. Men også renhold, IT og annet personell både i kommunehelsetjenesten og spesialisthelsetjenesten.*

Kvalitet, personell og kompetanse henger nøye sammen og derfor er kommissjonens arbeid svært viktig for å sikre gode helse- og omsorgstjenester i årene som kommer.

Delta er opptatt av at vi framover må møte utfordringsbildet - det blir færre yrkesaktive bak hver pensjonist. Det stiller krav til å nytenkning, men også til å se at ting henger sammen.

Det er lettere å beholde og rekruttere personell om vi har flere hele stillinger, sikrer nødvendig kompetanseutvikling og at ansatte får brukt og verdsatt sin kompetanse. Det har igjen betydning for pasientsikkerhet og kvalitet, men også for arbeidsmiljø, sykefravær og produktivitet. Det opplever vi går inn i kjernen av hva kommissjonen skal levere på.

Det er tre hovedområder vi vil ha fokus på her: *kompetanseutvikling, riktig bruk av kompetansen og heltid.*

## **Utdanning og kompetanseutvikling**

- Vi har i flere år hørt om satsing på yrkesfag. Dette er et avgjørende stikkord som må få mer innhold. Å satse på yrkesfag handler ikke bare om å få flere til å ta fagbrev – det henger like mye sammen med mulighet til fast stilling, til hel stilling og til verdsetting og muligheter til utvikling i yrkesløpet. Det gjør det også mer attraktivt å søke seg til utdanningen.
- Kommissjonen må se på hvordan vi stimulerer til økt kompetanseutvikling og deltakelse i etter- og videreutdanning. Fagskole er en viktig karrierevei for fagarbeidere. For noen vil også videreutdanning på høyskole og universitet være

relevant. Da er y-veien viktig. Spørsmålene er: hvordan kan vi sikre riktig kapasitet i utdanningen? Hvordan kan vi tilby flere desentraliserte utdanninger og styrke muligheten til videreutdanning i kombinasjon med jobb.

- Alle ansatte og alle faggrupper trenger å holde tritt med den medisinske og teknologiske utviklingen. Derfor må vi finne løsninger som gjør at alle yrkesgrupper og ansatte både får tilbud om – men også faktisk tar del i kompetanseutviklingen.
- Opplæring kan skje innenfor rammen av formell utdanning men det skjer også mye læring på arbeidsplassen som ikke anerkjennes og verdsettes i dag.
- Samtidig må vi alle erkjenne at det ikke er bærekraftig at alle utfordringene løses med økt rekruttering til helseyrkene. Teknologien gir oss muligheter til å løse mange oppgaver på nye måter. Den kan – forvaltet klokt - bidra til mer selvhjelp for den enkelte bruker eller pasient og til å avlaste både tunge og repetitive oppgaver for ansatte. Deltas utgangspunkt er at fortsatt er bruk for alle, men det er viktig at vi sikrer at alle ansatte får tilstrekkelig kompetansepåfyll til å være med på den teknologiske utviklingen og ha relevant og oppdatert kompetanse.

### **Mer hensiktsmessig oppgavedeling mellom personellgruppene**

- Det ligger et stort potensial i å se mer på hvordan vi kan benytte *fagarbeidernes* kompetanse mye mer i helsetjenestene. Det er gjort en del arbeid - både forsøk og utredninger knyttet til oppgavedeling mellom sykepleiere og leger. Fordelingen mellom personellgruppene er annerledes i våre naboland. Tall fra SSB viser at antall årsverk for leger og sykepleiere i sykehus har økt betydelig de senere årene, mens antall årsverk for helsefagarbeidere har hatt en markant nedgang. Vi betviler at denne utviklingen bidrar til god ressursbruk eller at det er forankret i en bevisst kompetansestrategi.
- En forsterket innsats for en mer hensiktsmessig oppgavedeling vil bidra til rekruttering og til kvalitet. I flere yrkesgrupper er man bekymret for at man ikke får brukt hele sin kompetanse. Det gjelder for eksempel helsefagarbeidere, helsesekretærer, ernæringskokker, aktivitører, vernepleiere og portører. Målet må være at alle yrkesgrupper får brukt sin kompetanse på best mulig måte og utfylt hverandre i en sammenhengende pasientbehandling. Delta har sammen Spekter og fagforbundet bestilt en rapport om erfaringer med oppgavedeling mellom helsefagarbeidere og andre yrkesgrupper. I tillegg har Delta tidligere fått Arbeidsforskningsinstituttet til å utrede arbeidsforhold og arbeidsoppgaver for helsesekretærer og helsefagarbeidere.<sup>1</sup>
- Et viktig oppdrag for kommisjonens er å framskrive personellbehovet i årene som kommer. Delta er opptatt av at dette gjøres med basis i hvilke oppgaver som skal løses framover. Det er viktig at disse framskrivningene ikke bare baserer seg på dagens fordeling mellom om yrkesgruppene, men at man lager scenarier med utgangspunkt i endring i oppgavedeling mellom yrkesgruppene. Hvis ikke så ender vi med en forsterket status quo. Da vil ikke regnestykket gå opp.

---

<sup>1</sup> Helsefagarbeidernes muligheter for utvikling og bruk av kunnskaper og ferdigheter i jobben. Mari Holm Ingelsrud og Eivind Falkum. AFI/FoU-resultat 02:2017 og Faste grep om helse i hektiske kontor En undersøkelse av helsesekretærenes arbeidsforhold ved fastlegekontor. Kristin Reichborn-Kjennerud. AFI Notat 14/2010.

## Heltid

- Mandatet tar opp arbeidet med heltid og årsaker til deltid. Det er bra og viktig. Vi vet en del om dette allerede, men man har likevel ikke greid å løse utfordringene. Det er en stor arbeidskraftreserve i alle de som jobber deltid og som kan bidra til å møte behovet for personell i helse- og omsorgssektoren. Det er vinn vinn – det blir det lettere å rekruttere flere unge til tjenestene når det er større utsikt til heltidsstilling. Det er fortsatt automatikk i å utlyse denne typen stillinger i små stillingsbrøker i store deler av tjenesten. I fjor var bare 16 prosent av alle offentlig utlyste helsefagarbeiderstillinger heltid.
- Alt for mange viser i dag til arbeidsbelastning som årsak til deltid. Utredningen må bygge opp under et målrettet arbeid for heltidskultur og flere hele stillinger. Delta mener at en viktig oppgave for kommisjonen er å bidra til å tydeliggjøre at en økt grunnbemanning reduserer arbeidsbelastningen og bidrar til å rekruttere og beholde helsepersonell. I dag er grunnbemanningen for lav. Det er ikke et reservelag som kan gå inn og avløse alle de slitne ansatte i sykehus og på sykehjem nå når det begynner å røyne skikkelig på.