

Notat til høring om Nasjonal Helse- og samhandlingsplan, Meld St. 9 (2023-2024)

16. april 2024

Helse- og omsorgskomiteen, Stortinget

Delta er glad for fokuset på samhandling i den nye stortingsmeldingen. Det er en utfordring både for pasientene og de som skal møte pasientene dersom ansvarsfordelingen mellom primær- og spesialisthelsetjenesten er uklar. Delta har forhåpninger til at en økt satsing kan gi mer sømløse tjenester.

Vi er også svært fornøyd med at regjeringen nå følger opp helsepersonellkomisjonens tiltak for å møte framtidens behov for arbeidskraft. Som det står i meldingen kan ikke Norge bemanne seg ut av utfordringene og mange tiltak må settes inn.

Delta vil særlig framheve **oppgavedeling** mellom yrkesgrupper som avgjørende for å mobilisere arbeidskraft i helse- og omsorgstjenestene. Vi er på rett vei og Delta opplever at stadig flere ser mulighetene en bedre oppgavedeling gir. Mange ansatte har kompetanse som kan bli brukt bedre enn i dag. Samtidig er oppgavedelingen fortsatt for tilfeldig og arbeidet med endringer lite formalisert.

I den forbindelsen er arbeidet med **TØRN** viktig. Programmet skal støtte opp om forsøk med nye arbeids- og organisasjonsformer i hele helse- og omsorgstjenesten. Så langt har evalueringene i kommunesektoren vært gode. Det er bra at dette nå utvides til spesialisthelsetjenesten. Delta mener vi bør ytterligere styrke denne satsingen.

Vi har forventninger til at regjeringen følger opp lovnaden om et **fagarbeiderløft**. Helsepersonellkomisjonens utgangspunkt om å bygge kompetansen i tjenestene nedenfra er riktig og viktig og bruk at rett person på rett plass er et godt prinsipp her. Det er godt omtalt i meldingen. Regjeringen sier at den vil komme tilbake med tiltak og framhever også en rekke viktige tiltak vi støtter. Vi vil likevel framheve at de to viktigste tiltakene for et fagarbeiderløft er at både kommuner og sykehus må ta ansvar for å gi læreplass til yrkesfagelevne. Det neste er at de må følge opp og ansatte lærlingene i hele stillingene når læretiden er over.

I fjor fikk vi nye og strammere regler for heltid. Det var en viktig endring. Det er likevel behov for å holde trykket opp på arbeidet med **heltidskultur**. Det handler om ansattes rett og mulighet til faste og hele stillinger. Men det handler ikke minst om rekruttering, sykefravær og frafall, og til slutt kvaliteten på tjenestene. Delta overvåker utlysingspraksisen for deltidsstillinger både i kommuner og sykehus. I fjor ble bare 25 prosent av helsefagarbeiderstillingene lyst ut som heltid. Skal vi mobilisere flere til å bli og forbli fagarbeidere er flere i hele stillinger avgjørende.

Delta mener at meldingen trekker opp viktige grep for **styring og finansiering** av sykehusene. Vi har lenge tatt til orde for å gjøre det enklere for sykehusene å investere i bygg og utstyr. Endring i krav til egenkapital og rentemodell vil kunne gjøre det enklere å

gjøre nødvendige investeringer. Det er avgjørende at sykehusene kan investere selv om driftsbudsjettet er stramt. Tilstrekkelige investeringer er viktig virkemiddel for å effektivisere tjenestene og omstille helseforetakenes til å løse framtidige oppgaver. Riktige investeringer vil også kunne bidra til å dempe knappheten på arbeidskraft i årene som kommer.

Delta støtter opp om dagens foretaksmodell, men mener det fortsatt er utfordringer knyttet til bl.a. ledelse internt. Ledere må ha lederspenn som gjør det mulig å drive ledelse. Lederspenn på opp mot hundre medarbeidere gjør det umulig.

Deltid er med og drive opp **lederspennet** i helsetjenestene. Det svekker ansattes mulighet til å bygge kompetanse og skape gode fagmiljø. Mer bruk av heltid vil gi bedre mulighet til faglig utvikling og dermed påvirke kvaliteten i tjenestene.

Lederspennet er høyere i helse- og omsorgstjenestene enn i andre deler av arbeidslivet. Det er umulig å gi et eksakt tall på hva som er et hensiktsmessig lederspenn. Det avhenger av arbeidets art/kompleksitet og kompetansen hos leder og ansatt. Dette er en balanse, både for stort og for lite lederspenn kan ha negativ effekt. Men i dag er det for mange ledere som ikke har gode nok rammevilkår til å drive god ledelse.

Det er samlet over 7500 ledere ved helseforetakene og i gjennomsnitt leder hver leder 26 ansatte men det er store variasjoner både mellom og innad si helseforetakene. En del ledere har ansvar for over 100 ansatte. Dette er ikke nødvendigvis de største sykehusene, da disse gjerne har et ekstra ledernivå. (Kilde: notat til Sykehusutvalget NOU 2023:8)

Regjeringen har varslet en egen stortingsmelding om de **akuttmedisinske tjenestene**. Dn har latt vente på seg. Disse tjenestene er en avgjørende del av et helhetlig helsetilbud. Nærhet til legevakt og akuttmottak må ses i sammenheng med ambulanseberedskap. Usikkerhet knyttet til krav til kompetanse og utstyr har skapt mye uro og frykt for svekket beredskap i distriktene. Derfor haster det å få på plass en stortingsmelding som trygger folk i hele landet på at vi skal ha en likeverdig og god akuttberedskap over hele landet.